

BIT (2010), *La maternité au travail: une revue de la législation nationale, Conditions d'emploi et de travail*, 2^{ème} édition, Genève, BIT.

Albertina Jordão
Mestra em Estudos sobre as Mulheres

A base de dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa às condições de trabalho e de emprego deu origem a uma revisão actualizada da legislação sobre a protecção da maternidade em 167 Estados Membros da OIT.

O estudo, agora publicado, analisa e compara a legislação sobre a protecção da maternidade no mundo, em particular a sua conformidade com a Convenção n.º 183 de 2000. Desde a criação da OIT foram aprovadas três Convenções sobre a protecção da maternidade¹.

As prioridades estabelecidas por estas normas internacionais visam assegurar que o trabalho não representa um risco para a saúde das mulheres e das crianças e que a função reprodutiva não tem um impacto negativo na segurança económica e de emprego das mulheres.

O estudo agora disponível, nas três línguas oficiais da OIT (espanhol, francês e inglês), divide-se em quatro partes. As duas primeiras referem-se à licença por maternidade (a duração, as prestações pecuniárias associadas e a fonte de financiamento) e a outras licenças associadas, como as da paternidade, parental e adopção. A terceira e quarta partes abordam a protecção contra o despedimento e a discriminação e, por último, a protecção da saúde durante a maternidade.

Em primeiro lugar, conclui-se que a grande maioria dos países em todo o mundo estabelecem, ao nível da legislação do trabalho ou da segurança social, licenças por maternidade. E, apesar da redução da licença em alguns países, de que é exemplo São Tomé e Príncipe, regista-se uma tendência, desde 1994, para o aumento da duração desta licença. A Convenção n.º 183 preconiza pelo menos 14 semanas e a Recomendação n.º 191², 18 semanas.

Além das variações quanto à duração, existe uma multiplicidade de situações que podem estar relacionadas: com o momento a partir do qual as mulheres

¹ Convenção n.º 3, de 1919, Convenção n.º 103, de 1952 e Convenção n.º 183, de 2000.

² Recomendação associada à Convenção n.º 183.

podem pedir a licença por maternidade; se existe um período de gozo obrigatório³; quanto tempo é esse período; se o tempo da licença pode ser repartido antes e depois do nascimento. É nos países da União Europeia, Europa de Leste e na Comunidade de Estados Independentes que há maior conformidade com as normas internacionais do trabalho de proteção da maternidade. Em cerca de metade dos 50 países africanos em análise neste estudo, as mulheres têm direito a uma licença de 14 semanas ou mais. A Tunísia é o país africano, desta amostra, que tem a licença mais curta, de 30 dias e, em sentido oposto, aquele que tem uma licença mais longa é a África do Sul, quatro meses.

As diferentes legislações dos Estados Membros da OIT prevêem ainda outras disposições, quando se trata de nascimentos múltiplos ou quando problemas de saúde ameaçam a vida da mãe ou da criança. Alguns países estabelecem uma licença suplementar nestes casos.

Ainda relativamente à duração, nalguns países a duração é determinada em função da dimensão do núcleo familiar ou a partir do terceiro nascimento, como é o caso de França, cuja licença é prolongada de 16 a 26 semanas. Em alguns países a duração da licença, maior ou menor, pode estar condicionada à antiguidade na empresa ou até à situação conjugal. Por exemplo, na Eslováquia as mães só têm direito a 37 semanas e as casadas a 28 semanas.

Uma outra dimensão-chave da licença é o tipo de prestações que são pagas às mulheres, durante o período em que interrompem a sua actividade profissional em razão da maternidade. Dos 167 países analisados, 97% prevêem o pagamento de um determinado montante durante a licença por maternidade. Destes apenas cinco são excepção: Austrália, Estados Unidos da América, Lesoto, Papuásia – Nova Guiné e Suazilândia.

Tal como na duração da licença, também o montante e o período coberto pelas prestações é variável de país para país.

Segundo a Convenção (n.º 183), as prestações pagas não devem ser inferiores a 2/3 da remuneração auferida à data da licença ou a um valor calculado para efeitos das prestações que abranja pelo menos 14 semanas. Nesta questão, a OIT considera difícil verificar a conformidade da legislação dos diferentes países dado que são utilizados diferentes métodos de cálculo, o que no final se traduz, por exemplo, em montantes diferentes ao longo do tempo da licença (redução da prestação) ou por uma indexação da prestação ao salário mínimo.

Como é financiado o subsídio ou a prestação por maternidade?

A segurança social ou outra fonte de financiamento público é o modelo defendido pela OIT, ainda que coexistam outras duas modalidades: financiamento

³ As três Convenções prevêem um período obrigatório de seis semanas após o nascimento da criança.

pelas entidades empregadoras ou mista. O princípio do financiamento público é importante pois permite prevenir ou atenuar a discriminação no mercado de trabalho contra as mulheres trabalhadoras que são mães.

De acordo com a Base de Dados relativa às condições de trabalho e de emprego, em 53% dos 167 países analisados, é a segurança social a responsável pelo subsídio ou prestação e em 26% dos países são as entidades empregadoras que assumem esta prestação. Nos países europeus e nas economias desenvolvidas é a segurança social que paga estas prestações. Em África, 38% dos países dispõem de sistemas de prestações integralmente pagos pelas entidades empregadoras. Mas é nos países do Médio Oriente que a responsabilidade dos empregadores por estas prestações é mais significativa (82%), apenas o Iraque e o Irão financiam através da segurança social.

Mais mulheres têm direito à licença por maternidade

Desde 1919 que as normas sobre a protecção da maternidade no trabalho têm vindo a alargar o âmbito de aplicação para incluir todas as categorias de mulheres trabalhadoras. A Convenção n.º 183 aplica-se a todas as mulheres trabalhadoras, incluindo as empregadas em modalidades atípicas de emprego. A Convenção visa abranger mulheres trabalhadoras que, por via da legislação dos seus países, são excluídas da licença de maternidade, como é o caso do trabalho doméstico, na Argentina, Filipinas, Líbano entre outros. Ou ainda, quando a legislação de alguns países exclui as mulheres que trabalham em pequenas empresas agrícolas com menos de dez pessoas, como é o caso das Honduras. Ou quando condiciona o direito ao subsídio ao número mínimo de horas trabalhadas, como é o caso do Japão (no caso do trabalho a tempo parcial).

A licença por maternidade parece estar naturalmente prevista na legislação da grande maioria dos países ou nas convenções colectivas de trabalho, mesmo quando estamos em presença das Convenções da OIT menos ratificadas⁴, mas o mesmo não acontece com as licenças por paternidade, por parentalidade ou por adopção.

Se a primeira visa proteger a mulher trabalhadora e a criança e prevenir a discriminação no trabalho, estas últimas podem ser vistas como instrumentos de promoção da conciliação⁵ trabalho/vida familiar.

Em muitos países, a licença por paternidade prevê um período exclusivo para o pai, que é nalguns casos um direito indisponível e/ou não transferível. E, tal como

⁴ A Convenção (n.º 3), de 1919 conta 29 ratificações, a última das quais foi em 2006 pelo Montenegro. A Convenção (n.º 103), de 1952, conta 30 ratificações, a última foi em 2006 pelo Montenegro. A Convenção (n.º 183), de 2000, conta 18 ratificações, a última foi em 2010, pela Eslovénia. Vide <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

⁵ Em muitos países refere-se articulação, reconciliação ou combinação.

sucede na licença por maternidade, também é variável quanto à duração e ainda no que se refere a ser paga ou não.

Existem licenças que vão desde um dia (Tunísia e Arábia Saudita) até três meses (Islândia e Eslovena).

A licença parental, prevista na legislação dos países da União Europeia, da Europa Central e das economias industrializadas, é em geral mais longa do que a licença por maternidade e está, igualmente, condicionada a determinadas condições. Em nenhum dos 11 países do Médio Oriente existe a licença parental.

Esta licença apresenta muitas variações de país para país, desde a duração às prestações associadas e inclusive a quem a pode requerer. Segundo a base de dados da OIT, nalguns países é permitido que sejam outras pessoas, que não a mãe ou o pai, a requererem a licença parental, de que é exemplo a Lituânia. Quem tem a guarda da criança pode beneficiar desta licença. Em geral esta medida é flexível, podendo a licença ser gozada de forma repartida por diferentes períodos até a um limite de idade da criança que, segundo a directiva comunitária sobre a licença parental, é os oito anos de idade. Na Dinamarca vai até aos nove anos.

Ainda que esta medida vise incentivar uma partilha da responsabilidade na prestação de cuidados à criança entre os dois membros do casal, aquilo que se tem registado é uma maior utilização desta licença por parte das mulheres, muitas vezes gozada imediatamente a seguir à licença por maternidade. Contudo a OIT destaca que, quando a licença não é remunerada, o nível de adesão é menor, pois não existe compensação pela perda de rendimento.

Quer a Convenção n.º 183, quer a Recomendação que lhe está associada, determinam que as disposições aplicáveis à licença por maternidade devem ser extensíveis aos casos de adopção, à excepção do período pré-natal, apenas previsto para as mães biológicas.

Discriminação, maternidade e saúde no trabalho

O estudo aborda, na terceira parte, as iniciativas da OIT para prevenir a discriminação associada à maternidade, quer no acesso ao emprego, quer no despedimento.

A novidade da Convenção n.º 183 é a de prever, contrariamente às outras duas⁶, a discriminação no acesso. A Convenção n.º 3 e a n.º 103 proibiam o despedimento das mulheres trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, deixando de fora as mulheres que estão à procura de emprego. As duas primeiras convenções traduzem uma visão mais protectora da mulher trabalhadora, muito característica de uma posição da OIT até pelo menos à década de 70

⁶ Convenções n.º 3 e 103.

do século XX, enquanto que a mais recente norma de protecção da maternidade está mais na linha de uma visão mais defensora da igualdade de oportunidades, a par da Convenção n.º 156, de 1981 sobre trabalhadores com responsabilidades familiares.

Para além da garantia dos direitos laborais, as normas internacionais do trabalho incluem, igualmente, medidas que salvaguardem a saúde e segurança no trabalho. A última parte do estudo⁷ reflecte esta preocupação. Aqui são tratados os riscos que podem existir para a saúde da mulher e da criança, para a necessidade de adaptar os postos de trabalho, se necessário, bem como a organização da jornada de trabalho (incluindo o trabalho nocturno e trabalho suplementar).

Nesta matéria existe uma grande diversidade de disposições legislativas quanto à interdição do trabalho nocturno para as mulheres grávidas e/ou lactantes, podendo ser de interdição total ou apenas quando apresenta um risco para a sua saúde ou da criança. Por exemplo, no Chile e no México é proibido o trabalho nocturno no caso das mulheres grávidas, enquanto que noutras países a lei nacional refere que as mulheres não devem trabalhar depois das 22 horas, como é o caso da Estónia.

A dispensa para exames médicos durante a gravidez e as pausas para amamentação ou aleitação estão, igualmente, previstas nas normas internacionais e são aplicadas de forma variável de país para país. Pelo menos 92 países incluem as pausas para aleitação nas respectivas legislações. Estas pausas devem ser consideradas como horas de trabalho e por consequência remuneradas. Há situações em que a licença por maternidade não é remunerada, mas as pausas para aleitação são remuneradas e consideradas tempo de trabalho. Para além das pausas, outras medidas estão previstas durante o período de aleitação, como a redução da jornada diária de trabalho⁸, a criação ou adaptação de estruturas para a aleitação e criação de creches no local de trabalho ou subsídio para creche.

Na brevíssima conclusão da leitura comparada da protecção da maternidade, à luz da Convenção n.º 183, pode ler-se que praticamente todos os países adoptaram medidas de protecção da maternidade no trabalho. Por exemplo, 85 países dispõem na sua licença por maternidade de pelo menos 14 semanas obrigatórias.

Embora se registem melhorias, subsistem algumas categorias profissionais excluídas deste direito.

O estudo conclui que, no capítulo das medidas a aprofundar, se destacam as licenças por paternidade e parentais, tanto mais que estão entre as acções que podem apoiar a vida familiar e profissional dos homens e das mulheres e tornar-se instrumentos eficazes para promover a igualdade.

⁷ Esta parte refere-se a 111 países, uma vez que nem todos têm informação disponível sobre esta matéria.

⁸ A Convenção n.º 183 dá aos Estados membros a possibilidade das mulheres escolherem entre as pausas para aleitação ou a redução da jornada de trabalho.

No final pode ser consultado um anexo contendo a informação fundamental sobre a legislação de protecção da maternidade nos 167 países objecto de análise.

Este estudo é um útil instrumento de trabalho que apresenta de forma sistematizada um conjunto vasto de informação sobre um direito que as normas internacionais do trabalho consagram há quase cem anos.