

Proteger o futuro: Maternidade, paternidade e trabalho

A maternidade segura e os cuidados de saúde para melhorar a sobrevivência materno-infantil constituem a base da vida. São também elementos fundamentais do trabalho digno e da produtividade das mulheres. Para as mulheres trabalhadoras – seja através da sua participação activa no mercado de trabalho, da realização das indispensáveis tarefas domésticas não remuneradas ou das diversas formas de trabalho atípico ou independente – é essencial poderem conciliar a maternidade e as responsabilidades familiares com o trabalho.

Hoje em dia, a maternidade segura ainda não é uma realidade para muitas mulheres, o mesmo se verificando no que respeita a uma infância saudável para os seus filhos. Estima-se que, a nível mundial, uma mulher morre a cada minuto por complicações na gravidez ou no parto. Por cada mulher que morre, cerca de 20 ficam com lesões graves ou incapacidade¹. Os bebés e as crianças pequenas que perderam as suas mães no parto têm um risco dez vezes mais elevado de morrer prematuramente do que a restante população infantil das mesmas faixas etárias. Para as mulheres, nos países em desenvolvimento, o risco de morte materna ao longo da vida é de 1 em 76, risco esse que para as mulheres nos países industrializados é de apenas 1 em 8000². A mortalidade materno-infantil está concentrada nos países mais pobres do mundo, principalmente na África Subsariana e no Sul da Ásia, onde as desigualdades e situações como lutas armadas, desastres naturais e o VIH/SIDA impedem o progresso neste domínio. Melhorar o acesso ao planeamento familiar, aos serviços de saúde reprodutiva, a parteiras qualificadas e a cuidados de saúde de qualidade é fundamental para cumprir os compromissos nacionais e internacionais de redução da mortalidade materno-infantil, assumidos nos Objectivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM) 4 e 5³.

A protecção da maternidade é essencial para a promoção dos direitos, saúde e segurança económica das mulheres e das suas famílias, em todas as partes do mundo. A protecção da maternidade tem um objectivo duplo: preservar a saúde da mãe e do seu recém-nascido e garantir um certo nível de segurança no emprego (protecção contra o despedimento e a discriminação, direito de retomar o seu posto de trabalho após o termo da licença e manutenção dos salários e prestações durante a maternidade)⁴. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) sempre considerou da maior importância a protecção da maternidade das trabalhadoras desde a sua fundação em 1919, quando os governos, empregadores e sindicatos dos Estados-Membros adoptaram a



©OIT, Maillard J.

¹ UNFPA, 2005. *Maternal mortality*, Reproductive health fact sheet (Nova Iorque).

² O risco de morte materna ao longo da vida reflecte a probabilidade de engravidar e a probabilidade de morrer por causas relacionadas com a maternidade durante a fase reprodutiva da mulher. Vide UNICEF, 2009, *The State of the world's children 2009: Maternity and newborn health* (Nova Iorque), pp. 7-8.

³ O ODM 4 consiste em reduzir em dois terços, entre 1990 e 2015, a taxa de mortalidade das crianças menores de cinco anos. O ODM 5 consiste em reduzir em três quartos a taxa de mortalidade materna e garantir o acesso universal à saúde reprodutiva até 2015.

⁴ ILO, 2009, *Gender Equality at the heart of decent work* Report VI, International Labour Conference, 98th Session (Genebra), p. 45.



primeira Convenção sobre a Protecção da Maternidade. Ao longo dos anos, os Estados-Membros da OIT adoptaram três Convenções sobre esta matéria (n.º 3, 1919; n.º 103, 1952; n.º 183, 2000). Estas Convenções, bem como as Recomendações (n.º 95, 1952; n.º 191, 2000) que as acompanham, não só alargaram progressivamente o âmbito e os direitos de protecção da maternidade no trabalho, como ainda forneceram linhas de orientação detalhadas para as políticas e acções nacionais. A principal preocupação tem sido a de permitir às mulheres conciliar os seus papéis reprodutivo e produtivo, bem como prevenir a discriminação no emprego em razão do seu papel reprodutivo.

PROTECÇÃO DA MATERNIDADE: QUESTÕES-CHAVE E TENDÊNCIAS

É importante identificar as causas subjacentes à falta de cuidados de saúde materna e de protecção da maternidade. No cerne do problema estão as desigualdades de género que, em muitos países, têm uma importante repercussão no estado de saúde das mulheres e na sua capacitação económica. Em virtude do enorme peso das tradições patriarcais ancestrais e dos papéis de género baseados na superioridade masculina, as raparigas e as mulheres podem ver-se privadas de direitos a respeito de terras, propriedades ou heranças, e têm menos possibilidades de acesso à educação. As raparigas podem ter um acesso limitado aos cuidados de saúde e à alimentação, o que reduz as suas probabilidades de terem uma gravidez saudável. Devido ao estatuto inferior das mulheres, as raparigas chegam a casar-se em idade muito jovem, apesar da maioria das legislações nacionais o proibir⁵. A dificuldade ou a falta de acesso à contracepção e ao planeamento familiar aumenta o risco de morte devido a gravidezes sucessivas e a partos não acompanhados⁶.

Muitas mulheres não têm acesso a um trabalho digno que lhes permita sair da pobreza ou trabalhar em condições de segurança; muitas não estão abrangidas pelos mecanismos de protecção jurídica tradicionais, nem por sistemas de protecção social, que reduzem a sua vulnerabilidade e lhes permitem aceder aos cuidados de saúde; muitas são ainda vítimas de discriminação e de despedimento por motivos associados à gravidez e à maternidade; muitas também não têm a possibilidade de se fazerem ouvir ou representar e, assim, contribuir para melhorar as suas condições de vida. Uma maternidade segura implica a concretização do direito a trabalho digno e à capacitação económica, bem como dos seus direitos à educação e à igualdade política e jurídica⁷. O défice de acesso a um trabalho digno constitui uma ameaça para a saúde materna⁸.

É fundamental envolver os homens na saúde materna. Quando se ajuda os homens a compreender os riscos associados à gravidez, as probabilidades de sobrevivência das mulheres melhoram, conforme demonstram alguns exemplos positivos. No Uganda, a formação dos pais sobre partos mais seguros contribuiu para diminuir o número de partos inseguros no domicílio. Na Índia, o envolvimento dos homens nos cuidados maternos resultou num maior número de maridos a acompanhar as respectivas mulheres aos serviços pré-natais. Um estudo realizado na China revelou que, quando os maridos partilham as tarefas domésticas e as responsabilidades parentais, as mulheres tendem a reduzir a sua carga de trabalho antes do parto. Na Indonésia, através de uma acção comunitária, criou-se um serviço de transporte de emergência para as parturientes.

A Convenção (n.º 183) sobre a Protecção da Maternidade, de 2000, alarga o âmbito de cobertura a todas as mulheres empregadas, independentemente da sua profissão (incluindo as trabalhadoras envolvidas em formas atípicas de trabalho dependente). Esta Convenção define um quadro orientador que pode ser utilizado para empreender acções positivas de promoção da saúde materna, segurança económica e igualdade entre mulheres e homens. O elemento fundamental da protecção da maternidade é o direito da mãe a uma licença por maternidade, incluindo o direito a prestações suficientes para fazer face às suas necessidades e às da sua família e de retomar o seu posto de trabalho após o termo da licença. O objectivo da licença por maternidade é proteger a saúde da mulher e a do seu filho durante o período perinatal, considerando as alterações fisiológicas associadas à gravidez e ao parto. As Convenções sobre a Protecção da Maternidade (n.º 3) de 1919, e (n.º 103) de 1952, prevêem uma licença de 12 semanas, enquanto que a Convenção (n.º 183) sobre a Protecção da Maternidade, de 2000, estabelece um período mínimo de licença de 14 semanas, com um alargamento para as 18 semanas preconizado pela Recomendação (n.º 191) que a acompanha. Oitenta e quatro por cento (84%) dos países a nível mundial prevêem uma licença por maternidade de, pelo menos, 12 semanas e 48% estabelecem 14 semanas ou mais⁹.

O direito de receber prestações pecuniárias durante a licença por maternidade foi consagrado em todas as Convenções da OIT sobre a Protecção da Maternidade e nas Convenções relativas à Segurança Social e Cuidados Médicos. As prestações pecuniárias destinam-se a substituir parte do rendimento perdido devido à interrupção da actividade económica da mulher, sendo essenciais para garantir a efectividade prática do direito à licença. Sem esta substituição do rendimento, a ausência ao trabalho por motivo de licença por maternidade e o aumento das despesas associado à gravidez e ao parto podem colocar graves problemas financeiros a muitas famílias. Confrontadas com a pobreza ou dificuldades financeiras, as mulheres vêem-se obrigadas a regressar precocemente ao trabalho, contra a indicação médica. Noventa e sete por cento (97%) dos países adoptaram este princípio, à excepção de apenas 5 de 166 países: Austrália, Estados Unidos, Lesoto, Papuásia-Nova Guiné e Suazilândia, onde a licença por maternidade existe, mas não há legislação que preveja qualquer remuneração¹⁰. Em muitos países, as prestações pecuniárias podem não ser suficientes; apenas 36% dos países cumprem a norma de, pelo menos, dois terços do salário anterior da trabalhadora durante 14 semanas, estabelecida na Convenção n.º 183¹¹.

⁵ Lyn, T.E., 2008. *Death in Childbirth: A Health Scourge for Afghanistan*, Reuters, 30 de Abril, Worth, R., 2008. *Tiny Voices Defy Child Marriage in Yemen*, www.NYTimes.com, 29 de Junho.

⁶ Crê-se que o aumento do intervalo entre partos reduza a mortalidade infantil em cerca de 20% na Índia e 10% na Nigéria. FNUAP, *Life Cycle Approach*, vide www.unfpa.org/rh/lifecycle.htm.

⁷ Nalguns países, as mulheres grávidas podem necessitar da autorização dos parentes do sexo masculino para procurarem cuidados e, se a mesma lhes é concedida, muitas vezes é com a condição de os cuidados serem exclusivamente prestados por profissionais de saúde do sexo feminino. Como nestes países o acesso das raparigas à educação pode estar igualmente limitado, o número de estudantes susceptíveis de se formarem em cuidados de saúde também será reduzido.

⁸ UNFPA, *Life Cycle Approach*, Op. Cit.

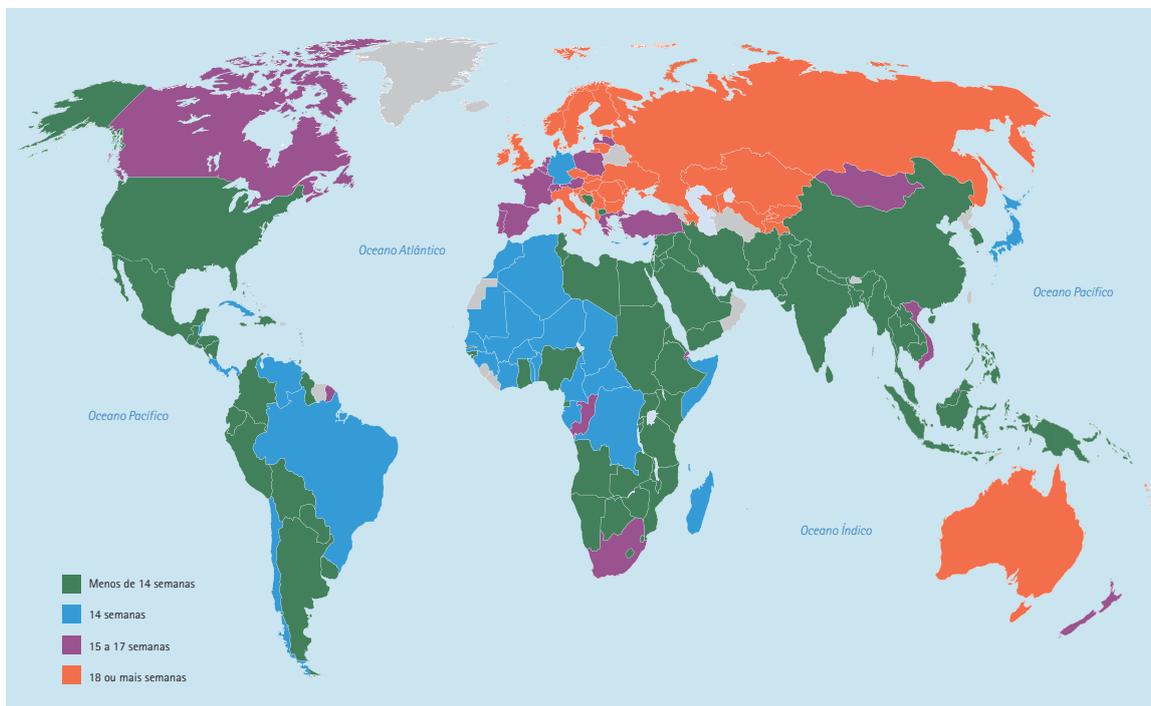
⁹ Hein, C., 2005. *Reconciling work and family responsibilities* (BIT, Genebra) e BIT, 2008. *Working Conditions Laws 2006-2007* (BIT, Genebra).

¹⁰ Öun, I. e Trujillo, G. P., 2005. *Maternity at Work: A Review of National Legislation* (BIT, Programa sobre condições de trabalho e emprego (TRAVAIL), GENEBRA). Os valores baseiam-se numa análise da legislação de 166 países. À data de impressão da presente brochura, a Austrália preparava-se para introduzir a licença por maternidade, remunerada ao nível do salário mínimo, durante 18 semanas, prevista para entrar em vigor em 2011.

¹¹ *Ibid.*



DURAÇÃO DA LICENÇA POR MATERNIDADE 2006-2007



Ao longo do tempo, os países abandonaram os mecanismos de financiamento que faziam repercutir os custos directos da maternidade nos empregadores – um encargo potencialmente pesado para os empregadores e um factor de discriminação das mulheres – optando pelas vantagens da segurança social obrigatória, dos fundos públicos ou dos sistemas mistos que repartem a responsabilidade entre os empregadores e os sistemas de segurança social¹². Actualmente, os empregadores são directamente responsáveis pelo pagamento das prestações pecuniárias em cerca de 25% dos países, enquanto que metade dos países dispõe de segurança social ou de fundos públicos e 20% têm sistemas de financiamento mistos¹³.

PRESTAÇÕES DE MATERNIDADE NA JORDÂNIA

Em 2007, a OIT realizou um estudo de viabilidade sobre a implementação de um regime de prestações pecuniárias de maternidade para o Reino Hachemita da Jordânia¹⁴. O custo total da licença por maternidade, que era suportado pelos empregadores, deu lugar a práticas discriminatórias contra as trabalhadoras, cujos custos salariais eram entendidos como sendo mais elevados do que os dos homens. O estudo preconizava um sistema de protecção da maternidade justo e acessível para a Jordânia, que seria vantajoso tanto para as trabalhadoras como para os mercados de trabalho e a sociedade em geral. As conclusões do estudo indicaram que a introdução de um regime de prestações pecuniárias de maternidade na Jordânia parecia viável e financeiramente sustentável. Em 2008, foi apresentada ao Parlamento uma proposta para a adopção do referido regime.

A garantia para as mulheres grávidas e puérperas de que não perderão o seu emprego por motivo de gravidez, ausência por licença de maternidade ou porque acabaram de ter um filho é essencial para evitar que a maternidade seja uma fonte de discriminação no emprego. Quando regressam ao trabalho, as mulheres devem poder retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente. A gravidez e a maternidade não devem ter qualquer impacto negativo no emprego das mulheres ou nos seus direitos previstos no contrato de trabalho, nomeadamente no que se refere à antiguidade (como o direito a subsídio de férias) ou ao tempo de serviço (como o direito às prestações de reforma). O âmbito das disposições nacionais neste domínio é diverso. Por exemplo, muito poucos países parecem incluir na legislação laboral a proibição expressa dos testes de gravidez, conforme preconizado na Convenção, enquanto que muitos outros parecem garantir algum tipo de protecção contra o despedimento durante a gravidez ou a licença por maternidade¹⁵. Mas muito mais há ainda a fazer para melhorar a legislação sobre a protecção do emprego e não discriminação, bem como para prevenir o tratamento injusto na prática.

¹² Ibid, p. 26.

¹³ BIT, 2008. *Managing diversity in the workplace: Training package on work and family* (Bureau para as Actividades dos Empregadores (ACT/EMP) e TRAVAIL, Genebra).

¹⁴ BIT, 2007. *Report to the Government of the Hashemite Kingdom of Jordan: Feasibility Study on the Implementation of a Maternity Cash Benefits Scheme* (Departamento de Segurança Social (SEC/SOC) e Escritório Regional da OIT para os Estados Árabes, Genebra).

¹⁵ Ün, I. e Trujillo, G. P., 2005. Op. cit., pp. 49-57.

FUNCIONÁRIAS PÚBLICAS GOZAM LICENÇA POR MATERNIDADE – ASSUMINDO OS CUSTOS

Um estudo realizado no local de trabalho, na Austrália, revelou que as mulheres que gozam a licença por maternidade têm uma menor probabilidade de serem promovidas depois de regressarem ao trabalho. Das funcionárias públicas que gozaram a licença por maternidade em 2000-2001, 65% não tinham sido promovidas até Junho de 2007, enquanto que das mulheres sem filhos e para o mesmo período, 42% não tinham beneficiado de qualquer promoção. Segundo o Sindicato da Função Pública, membro da ISP (Internacional dos Serviços Públicos), estes números devem-se a uma série de factores, nomeadamente a falta de formas de organização do trabalho flexíveis, uma renitência em oferecer a possibilidade de trabalho a tempo parcial às funcionárias dos escalões superiores e a falta de estruturas de acolhimento de crianças adequadamente financiadas e de elevada qualidade. Na Austrália, os funcionários públicos beneficiam de uma das legislações laborais mais favoráveis à família, que prevê nomeadamente uma licença por maternidade remunerada de 12 semanas e horários de trabalho flexíveis.

Fonte: Internacional dos Serviços Públicos (ISP), www.world-psi.org.

A gravidez, o parto e o período pós-natal são três fases da vida reprodutiva da mulher que comportam riscos específicos para a sua saúde, para os quais poderá ser necessário adoptar medidas de protecção especiais no local de trabalho. O reconhecimento e a abordagem dos perigos podem reduzir significativamente os riscos específicos para a sua saúde, aumentar as hipóteses de levar a gravidez a termo e contribuir para o desenvolvimento saudável da criança¹⁶. Nesta conformidade, a Convenção (n.º 183) apela à adopção de medidas de protecção da saúde das mulheres grávidas e lactantes, e a Recomendação (n.º 191) fornece orientações mais específicas sobre a matéria. Alguns países exigem uma avaliação dos riscos no local de trabalho associados às tarefas desempenhadas pelas trabalhadoras grávidas e lactantes (por exemplo, a África do Sul), enquanto que outros continuam a proibir o emprego de mulheres grávidas – ou mesmo de todas as mulheres – em determinados postos de trabalho classificados como perigosos na Convenção sobre a Protecção da Maternidade anteriormente referida. Estas disposições podem, contudo, ameaçar o direito das mulheres à igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na profissão.

O direito de dispensa para amamentação após o regresso ao trabalho tem benefícios importantes para a saúde da mãe e da criança. A Organização Mundial de Saúde (OMS) recomenda a amamentação exclusiva até aos 6 meses de idade, no caso de mães que não sejam seropositivas para o VIH. Como as licenças por maternidade geralmente terminam antes de a criança atingir os seis meses de idade, as disposições que permitem às mulheres continuarem a amamentar os seus filhos após o regresso ao trabalho são importantes, não só para o cumprimento das recomendações internacionais relativas à amamentação, mas principalmente para a saúde da mãe e da criança. A Convenção (n.º 183) reconhece o direito das mulheres a serem dispensadas em cada dia de trabalho, por um ou mais períodos, ou a uma redução do horário de trabalho, para amamentação, sem perda de remuneração. Pelo menos 92 países prevêem esta dispensa¹⁷.

LICENÇA POR PATERNIDADE: APOIAR O PAPEL DO PAI

A licença por paternidade oferece aos pais uma importante oportunidade para cuidar dos filhos recém-nascidos e ajudar as mães que acabam de dar à luz a fazer face às exigências físicas e emocionais que o parto e os cuidados ao bebé implicam. As disposições em matéria de licença por paternidade têm vindo a generalizar-se, reflectindo a evolução das mentalidades em relação à paternidade. Estas alterações nas relações e percepções do papel das mães e dos pais podem ser indicativas de abordagens consentâneas com uma partilha mais equilibrada entre homens e mulheres nos cuidados à família e trabalho não remunerado.



© OIT, Mirza A.

A duração da licença por paternidade e o montante do respectivo subsídio varia consideravelmente de país para país. Por exemplo, os pais têm direito a uma licença remunerada de um dia, na Tunísia e na Arábia Saudita, de três dias, na Argélia e no Uruguai, e de três meses, na Islândia e na Eslovénia¹⁸. Nalguns países, não existe uma licença por paternidade propriamente dita, mas licenças mais gerais, de curta duração, para atender a situações de emergência familiar ou licenças de assistência à família a que os pais de recém-nascidos podem recorrer. É este o caso no Camboja, onde os pais podem gozar até 10 dias de licença especial por motivos familiares, ou nas Bahamas, onde os pais têm direito a uma licença de uma semana pelos mesmos motivos. A licença por paternidade é frequentemente remunerada, quer pelo empregador, quer pelo sistema de segurança social, ou ambos, sendo, no entanto, de notar que nalguns países, a legislação não prevê qualquer remuneração desta licença¹⁹.

Um exemplo positivo de medidas a favor da licença por paternidade e gozo efectivo dessa licença é o da França, onde em 2002 foi introduzida uma licença por paternidade de 14 dias, a qual prevê a remuneração dos três primeiros dias de licença, a 100%, pelo empregador e dos onze restantes, a 80% do salário bruto, pela segurança social. Esta medida tem tido uma elevada adesão.

¹⁶ Paul, J., 2004. *Healthy Beginnings: Guidance on Safe Maternity at Work* (BIT, TRAVAIL, Genebra).

¹⁷ Öun, I. e Trujillo, G. P., 2005. Op. cit.

¹⁸ Öun, I. e Trujillo, G. P., 2005. Op. cit., p.37.

¹⁹ Ibid.



De facto, desde 2004, quase dois terços dos homens que podem requerer a licença por paternidade exerceram o seu direito, incluindo trabalhadores por conta de outrem, trabalhadores independentes e agricultores.²⁰

Nem todos os pais gozam a licença por paternidade a que têm direito. As famílias podem não conseguir suportar cortes no rendimento devido à perda de remuneração que a licença implica. Mas até quando é remunerada, alguns homens abdicam deste direito por recearem que o exercício do mesmo seja interpretado como desinteresse pelo seu trabalho. Além disso, cuidar de um recém-nascido não se coaduna com os estereótipos masculinos dominantes, o que constitui outro factor dissuasivo. O lançamento de campanhas para combater estes estereótipos e a promoção de esforços no sentido de manter a remuneração durante a licença poderão contribuir para melhorar a fraca taxa de adesão dos homens à licença por paternidade.

RESPOSTAS DA OIT E PARCERIAS

A OIT está empenhada em promover o trabalho digno em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. O trabalho digno contribui para a melhoria das condições económicas e para um crescimento equitativo propícios ao bem-estar económico e físico de todas as pessoas, tendo sido considerado na declaração ministerial do Conselho Económico e Social das Nações Unidas (ECOSOC) de Julho de 2006 como um objectivo de desenvolvimento fundamental. Além dos seus importantes contributos para o desenvolvimento, a Agenda do Trabalho Digno fornece vários elementos-chave susceptíveis de apoiar os esforços envidados para melhorar a saúde materna e infantil.

A integração da protecção da maternidade nas iniciativas globais e nacionais com vista à melhoria da saúde materna e neonatal contribui para fazer ouvir as vozes das mulheres enquanto trabalhadoras na definição das políticas e programas. A OIT participa na Parceria para a Saúde Materna, Neonatal e Infantil, bem como na iniciativa "Countdown to 2015" (Contagem decrescente 2015) que segue a evolução dos sistemas de saúde e enquadramentos políticos com vista à melhoria da saúde materna, neonatal e infantil.²¹ Em 2008, a ratificação da Convenção (n.º 183) sobre a Protecção da Maternidade, de 2000, foi considerada como um dos dois indicadores de iniciativa governamental e de acção intersectorial em favor da protecção das mulheres grávidas e lactantes e dos seus recém-nascidos pela Iniciativa "Countdown to 2015", reforçando desta forma o apelo à colaboração entre os actores do sector da saúde e do mundo do trabalho.

A nível nacional, a OIT trabalha também com outras agências da ONU para promover abordagens multisectoriais da saúde materna e neonatal. Na Tanzânia, por exemplo, participa actualmente na iniciativa "Uma ONU" para a melhoria da saúde materna, onde presta apoio técnico ao Ministério do Trabalho, empregadores e sindicatos na implementação de programas de sensibilização e programas de acção. Estes programas visam prevenir os riscos para a saúde materna e reprodutiva no local de trabalho, nos sectores da agricultura, têxtil e de venda ambulante, melhorar as condições de trabalho e reter no país os profissionais de saúde que são essenciais à prestação de cuidados de saúde de qualidade.

A OIT colabora com outras organizações na promoção do acesso efectivo aos serviços de saúde e à protecção social na saúde, defendendo o direito de todas as mulheres a um subsídio adequado durante o período de maternidade. Participa ainda na iniciativa "Providing Health" (Iniciativa para a Saúde), que dá seguimento ao trabalho desenvolvido pelo consórcio GTZ-OIT-OMS, bem como na Parceria Internacional para a Saúde que visa aumentar a cobertura e o acesso aos cuidados de saúde com base num modelo de financiamento sustentável.

As organizações de empregadores reconhecem que um dos principais obstáculos à concretização da igualdade entre homens e mulheres continua a residir na dificuldade das mulheres em conciliar as suas responsabilidades familiares e profissionais. São necessárias medidas para evitar que as mulheres sejam penalizadas na carreira ou no emprego pelo seu papel reprodutivo.²² Um estudo recente sobre as tendências do mercado de trabalho, realizado pela Organização Internacional dos Empregadores (OIE), revela a necessidade de investigar mais aprofundadamente o peso que a existência de serviços acessíveis de acolhimento de crianças tem na decisão das mulheres de ter filhos.²³ O *Bureau* para as Actividades dos Empregadores (ACT/EMP) publicou, em colaboração com o Programa sobre Condições de Trabalho e Emprego (TRAVAIL), um *kit* de formação sobre o trabalho e a família²⁴ que aborda designadamente a protecção da maternidade, os mitos e preconceitos sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares (incluindo o recrutamento de mulheres em idade fértil).



© OIT, Maillard J.

As organizações de trabalhadores apoiam há muito a protecção da maternidade como direito fundamental para garantir a igualdade no emprego como elemento-chave na saúde das populações e da força de trabalho. A Confederação Sindical Internacional (CSI) lançou uma campanha para promover a protecção da maternidade e a ratificação da Convenção (n.º 183),

²⁰ Bauer, D. e Penet, S., 2005 : *Le congé paternité*, dans *Etudes et Résultats*, n.º 442 (DREES, Paris).

²¹ Countdown Working Group on Health Policy and Health Systems, 12 de Abril de 2008. *Assessment of the health system and policy environment as a critical complement to tracking intervention coverage for maternal, newborn, and child health*. The Lancet, Vol. 371, pp.1284-93.

²² BIT, 2005. *Employers' organizations taking the lead on gender equality: Case studies from 10 countries* (ACT/EMP e Bureau para a Igualdade de Género (GENDER), Genebra).

²³ OIE, 2008. *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Genebra).

²⁴ BIT, 2008. *Managing diversity in the workplace: Training package on work and family*, Op.Cit.

A IGUALDADE DE GÉNERO NO CORAÇÃO DO TRABALHO DIGNO

visando tornar a protecção da maternidade uma realidade para todas as mulheres.²⁵ A Internacional dos Serviços Públicos (ISP) e a Internacional da Educação (IE) também têm estado empenhadas em trazer esta questão para a ordem do dia. Numa publicação intitulada "Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining"²⁶, o *Bureau* para as Actividades dos Trabalhadores do *BIT* (ACTRAV) fornece conselhos práticos sobre o diálogo social e a protecção da maternidade destinados às organizações de trabalhadores.



© OIT, Gianotti E.

No *BIT*, as questões relacionadas com a maternidade, paternidade e trabalho são da responsabilidade do Programa sobre Condições de Trabalho e Emprego (TRAVAIL). Este departamento realiza análises comparativas e elabora ferramentas de cooperação técnica para ajudar e incentivar os mandantes da OIT a melhorar as condições de trabalho e emprego através de uma abordagem integrada do tempo de trabalho, organização do trabalho, salários e rendimentos, conciliação trabalho-família e protecção da maternidade. Foram organizados vários encontros com os parceiros sociais sobre trabalho, família e protecção da maternidade. O programa TRAVAIL também colaborou com o Departamento da Segurança Social do *BIT* (SEC/SOC), a fim de analisar as possibilidades de alargar a protecção da maternidade às trabalhadoras da economia informal através do micro-seguro ou outros esquemas comunitários de financiamento da saúde.²⁷ Este departamento desenvolveu uma estratégia realista para facilitar a implementação de um sistema de cobertura universal e garantir o acesso a serviços de saúde de qualidade,²⁸ incluindo serviços de saúde materna que abrangem situações que implicam despesas para cuidados urgentes como as cesarianas. O Programa de Actividades Sectoriais (SECTOR) colabora regularmente com parceiros internacionais, em particular a OMS, com o objectivo de reforçar as competências dos trabalhadores da saúde. Este departamento representa ainda a OIT na Aliança Global dos Trabalhadores de Saúde (GHWA).

O *Bureau* para a Igualdade de Género da OIT (GENDER) e a rede de especialistas em igualdade de género nos Escritórios Regionais e Sub-regionais da OIT têm realizado vários estudos e actividades sobre conciliação trabalho-família e maternidade nos seus contextos específicos, prestando ainda apoio à Equipa da Igualdade do Departamento das Normas Internacionais do Trabalho.

O QUE PODEMOS FAZER?

Os governos têm um papel determinante na intensificação dos esforços para melhorar a protecção da maternidade e a saúde materna através do local de trabalho. Juntos, os governos, sindicatos e organizações de empregadores podem garantir que o trabalho – um elemento fundamental da vida – não constitua uma ameaça para a saúde das mulheres grávidas e lactantes ou dos seus recém-nascidos. É igualmente importante garantir que a maternidade e a função reprodutiva da mulher não comprometam a sua segurança económica. Existem já compromissos internacionais que garantem estes direitos, nomeadamente sob a forma de Convenções sobre a Protecção da Maternidade. O que é necessário é passar dos princípios à prática. O Sri Lanka, por exemplo, fez progressos notáveis apesar dos seus escassos recursos²⁹. No Brasil, o regime de segurança social proporciona uma licença por maternidade remunerada às trabalhadoras desempregadas. Outros países prevêm prestações de segurança social e de reforma, que permitem às famílias ir ao encontro das suas expectativas em matéria de fertilidade e receber garantias de base para a sua segurança económica, inclusive durante a velhice.

Também se pode facilitar o papel dos homens enquanto cuidadores, garantindo-lhes o acesso à licença por paternidade. Por todo o mundo existem exemplos de iniciativas e acções inovadoras dos governos, sindicatos e empregadores com vista a melhorar e alargar o âmbito da protecção da maternidade e da licença por paternidade. No entanto, há ainda obstáculos a ultrapassar, nomeadamente no que se refere à assunção de compromissos alargados, à realização de acções de sensibilização para a importância da protecção da maternidade e da licença por paternidade, à adopção dos princípios descritos nas Convenções sobre a Protecção da Maternidade e ao exercício pleno dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras.

²⁵ Vide www.ijtuc-csi.org

²⁶ Olney, S., Goodson, B., Maloba-Caines, K., O'Neill, F., 2002. *Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining* (BIT, Bureau para as Actividades dos Trabalhadores (ACTRAV) e Programa Focal para o Reforço do Diálogo Social, Genebra).

²⁷ BIT, 2003. *Extending maternity protection to women in the informal economy: An overview of community-based health-financing schemes* (Departamento da Segurança Social (SEC/SOC) e TRAVAIL, Genebra).

²⁸ BIT, 2008. *Social Health Protection: An ILO strategy towards universal access to health care* (Genebra).

²⁹ Countdown Working Group on Health Policy and Health Systems, 12 de Abril de 2008. *Assessment of the health system and policy environment as a critical complement to tracking intervention coverage for maternal, newborn, and child health*. The Lancet, Vol. 371. Vide www.thelancet.com.



MATERNIDADE E IGUALDADE DE GÉNERO EM ESPANHA

A Espanha tem a taxa de natalidade mais baixa da UE (1,07 filhos por mulher em idade fértil). A necessidade de ingressar na vida activa para amortizar os custos dos estudos superiores, o casamento tardio, as insuficientes estruturas de acolhimento de crianças, as pressões económicas e o receio de serem despedidas se engravidarem tem levado muitas espanholas a adiar a maternidade ou a renunciar à possibilidade de ter filhos, com inevitáveis consequências demográficas para o país. Cientes das pressões sofridas pelas trabalhadoras, o Governo tem-se debruçado sobre as questões da desigualdade de género, sobretudo a não contratação de mulheres e os despedimentos por razões associadas à maternidade (num acórdão de 2001, o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias deferiu a reclamação apresentada por uma trabalhadora municipal cujo contrato de trabalho não tinha sido renovado por motivos relacionados com o seu recente parto. Numa decisão judicial recente, o juiz considerou que a Lei da Igualdade, que prevê a protecção da maternidade, também era aplicável no caso de uma trabalhadora doméstica grávida e declarou nulo o seu despedimento. Trata-se de uma decisão importante para uma categoria de trabalhadoras que, até agora, não beneficiavam de qualquer protecção. Em Abril de 2008, numa clara demonstração de apoio à igualdade de género e à protecção da maternidade, é nomeado o primeiro Governo espanhol maioritariamente feminino. É de salientar que a Ministra da Defesa, Carme Chacón, estava grávida de sete meses na altura; depois do nascimento do seu bebé, a Ministra gozou da licença por maternidade, vindo posteriormente a reassumir as suas funções.

Fontes: Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias: *Jiménez Melgar vs. Ayuntamiento de Los Barrios*, Processo C-438/99, publicado em [2001] IRLR 848. Observatório Europeu das Relações Laborais, em linha, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (www.eurofound.europa.eu/areas/gender/); M.Gutiérrez-Domènech, "The impact of the labour market on the timing of marriage and births in Spain", in *Journal of Population Economics*, vol. 21, n.º 1, Janeiro de 2008; J. Lázaro, "Una sentencia aplica por primera vez la Ley de Igualdad al servicio doméstico", in *El País*, 22 de Abril de 2008, edição impressa.

As seguintes medidas podem ser consideradas:

- Promover os princípios da protecção da maternidade e ratificar a Convenção (n.º 183) da OIT sobre a Protecção da Maternidade, de 2000;
- Analisar as disposições legislativas nacionais no que se refere à protecção da maternidade e licença por paternidade, nomeadamente o respectivo âmbito;
- Avaliar as convenções colectivas no que se refere à protecção da maternidade e licença por paternidade.
- Sensibilizar os sindicatos e as organizações de empregadores para os direitos e disposições pertinentes nesta matéria.
- Analisar a cobertura e o acesso às prestações pecuniárias e médicas por maternidade através da segurança social ou dos fundos públicos;
- Melhorar o conhecimento e a acção a respeito dos riscos que o trabalho comporta para a saúde materna e saúde reprodutiva das mulheres e dos homens;
- Facilitar o exercício do direito de amamentação após o regresso ao trabalho;
- Adoptar medidas destinadas a promover a não discriminação e a segurança no emprego das trabalhadoras grávidas e lactantes;
- Sensibilizar para a importância do papel do pai enquanto cuidador e para a necessidade da licença por paternidade remunerada;
- Melhorar a educação e os serviços em matéria de saúde reprodutiva e planeamento familiar no local de trabalho, para os trabalhadores e trabalhadoras da economia formal e informal, incluindo a prevenção, aconselhamento e serviços relacionados com o VIH.



© Kirill Zadorov - Fotolia.com

SENSIBILIZAR PARA OS DIREITOS E RESPONSABILIDADES

Se os sindicatos e as organizações de empregadores desconhecem os seus direitos e responsabilidades previstos na legislação nacional, não podem exercê-los. No âmbito do projecto da OIT *Better Factories Cambodia*, foi promovida uma iniciativa de sensibilização dos quadros directivos e dos trabalhadores e trabalhadoras do sector têxtil do Camboja para a legislação laboral desse país, nomeadamente para a protecção da maternidade, através da disponibilização de materiais informativos e de acções de formação dirigidas a empregadores e sindicatos sobre licenças, prestações e dispensas para amamentação, bem como sobre outras leis relativas às condições de trabalho. Numa telenovela transmitida a nível nacional, foi produzido um episódio sobre a protecção da maternidade no trabalho, com vista a informar os trabalhadores e trabalhadoras sobre os seus direitos e responsabilidades através da dramatização de situações que têm lugar numa fábrica cambojana.

Para mais informações, consultar www.betterfactories.org



SELECÇÃO DE PUBLICAÇÕES DA OIT SOBRE A PROTECÇÃO DA MATERNIDADE

Hein, C., 2005. *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (BIT, Programa sobre Condições de Trabalho e Emprego (TRAVAIL), Genebra).

Bureau Internacional do Trabalho (BIT), 2009a, *Gender Equality at the heart of decent work* Report VI, International Labour Conference, 98th Session (Genebra).

- 2009b. *Work and Family: the way to care is to share!* (TRAVAIL e Bureau para a Igualdade de Género (GENDER), Genebra). Versão portuguesa [*Trabalho e família: Partilhar é a melhor forma de cuidar*].
- 2008a. *Managing diversity in the workplace: Training package on work and family* (Bureau para as Actividades dos Empregadores (ACT/EMP) e TRAVAIL, Genebra).
- 2008b. *Social Health Protection: An ILO strategy towards universal access to health care* (Genebra).
- 2008c. *Working Conditions Laws 2006-2007* (TRAVAIL, Genebra).
- 2007a. *Report to the Government of the Hashemite Kingdom of Jordan: Feasibility Study on the Implementation of a Maternity Cash Benefits Scheme* (Departamento de Segurança Social (SEC/SOC) e Escritório Regional da OIT para os Estados Árabes, Genebra).
- 2007b. *Safe maternity and the world of work* (TRAVAIL, Genebra). Versão portuguesa [*Maternidade Segura e o Mundo do Trabalho*] (GEP/MTSS, Lisboa).
- 2006a. *Gender Equality and Decent Work – Selected ILO Conventions and Recommendations Promoting Gender Equality* (Departamento das Normas Internacionais do Trabalho e GENDER, Genebra).
- 2006b. *West Bengal Case Study: CINI-ASHA: Maternity Voucher Scheme* (Nova Deli).
- 2005. *Employers' organizations taking the lead on gender equality: Case studies from 10 countries* (ACT/EMP e GENDER, Genebra).
- 2004. *Information Sheets on Work and Family*, n.ºs 1-8 (TRAVAIL, Genebra).
- 2003. *Extending maternity protection to women in the informal economy: An overview of community-based health-financing schemes* (SEC/SOC e TRAVAIL, Genebra).

Base de Dados sobre a Protecção da Maternidade
Vide <http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/maternityprotection>

Olney, S., Goodson, B., Maloba-Caines, K., O'Neill, F., 2002. *Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining* (Bureau para as Actividades dos Trabalhadores (ACTRAV) e Programa Focal para o Reforço do Diálogo Social, (Genebra).

Öun, I. e Trujillo, G.P., 2005. *Maternity at Work: A Review of National Legislation* (BIT, TRAVAIL, Genebra).

Paul, J., 2004. *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work* (BIT, TRAVAIL, Genebra).



Bureau
Internacional
do Trabalho
Genebra

**Bureau para a Igualdade
de Género**
Tel. + 41 22 799 6730
Fax. + 41 22 799 6388
www.ilo.org/gender
gendercampaign@ilo.org

**Programa sobre Condições de Trabalho
e Emprego (TRAVAIL)**
Tel. + 41 22 799 6754
Fax. + 41 22 799 8451
www.ilo.org/travail
travail@ilo.org

Bureau Internacional do Trabalho - 4, route des Morillons - 1211 Genebra 22, Suíça

Esta brochura foi elaborada no âmbito da campanha de sensibilização da OIT "Igualdade de Género no Coração do Trabalho Digno". Para mais informação sobre outros temas da OIT abordados nesta campanha de promoção da igualdade de género, contacte-nos através do email: gendercampaign@ilo.org.



A tradução portuguesa desta brochura teve o apoio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (Portugal).