

# INSTRUMENTOS DE SUPERVISÃO PARLAMENTAR

[Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação \(CEDAW, sigla em inglês\) \(1979\)](#)



## Artigo 11.2

“(...) A fim de impedir a discriminação contra as mulheres, por motivo de casamento ou maternidade, e garantir seu direito efetivo ao trabalho, os Estados Participantes devem tomar as medidas apropriada para: a) Proibir, sob pena de sansão, a demissão por motivo de gravidez ou licença maternidade e discriminação nas demissões com base no estado civil; b) Introduzir licença maternidade remunerada, ou com benefícios sociais compatíveis, com garantia de emprego, cargos superiores ou subsídios sociais(...)”

*CEDAW ratificada por todos os países das Américas e do Caribe.*

---

[Convenção nº 183 da OIT - Proteção à Maternidade \(2000\)](#)

## Destaques

**Artigo 4, “Licença de Maternidade”:** Estabelece um período mínimo de licença maternidade de 14 semanas.

**Artigo 5, “Licença em Caso de Doença ou Complicações”:** Estabelece um período prolongado de licença em caso de doença ou complicações relacionadas à gravidez ou parto.

**Artigos 6 e 7, “Benefícios”:** Estabelece que os benefícios em dinheiro devem corresponder a pelo menos dois terços dos ganhos anteriores da mulher ou, se os pagamentos não forem computados com base em ganhos anteriores, uma quantia comparável resultante da média desse cálculo. As condições de qualificação devem ser satisfeitas pela grande maioria das trabalhadoras. Aquelas que não se qualificarem devem ter direito a fundos de assistência social. Os benefícios devem ser pagos por meio de seguro social obrigatório ou fundos públicos, com os empregadores não sendo individualmente responsáveis por custos diretos (ver item 6.8 a e b para exceções). Os Estados com sistemas de seguridade social insuficientemente desenvolvidos ainda podem estar em conformidade, se os pagamentos forem feitos a uma taxa não inferior à da doença ou invalidez temporária; nos relatórios, esses Estados devem descrever as medidas adotadas para aumentar progressivamente a taxa de benefícios.

**Artigos 8 e 9, “Proteção ao Emprego e Não Discriminação”:** Estabelece que é garantido às mulheres o direito de retornar ao emprego na mesma posição, ou a uma posição equivalente, com remuneração não inferior à recebida antes da licença. A maternidade não deve constituir uma fonte de discriminação no emprego, incluindo o acesso aos mesmos.

**Artigo 10, “Mães que Amamentam”:** Estabelece pausas remuneradas ou horas reduzidas de trabalho para amamentar.

[Recomendação nº 191, que acompanha a C183](#)

## Você sabia?



Como parte do processo de elaboração de relatórios sobre a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, os governos da América Latina e do Caribe enviam relatórios sobre sua situação atual e planos pretendidos para atender aos objetivos de Pequim. A Divisão de Assuntos de Gênero da CEPAL compila e analisa esses relatórios nacionais, que podem ser encontrados no link abaixo. Neles, você pode encontrar informações enviadas pelo seu governo sobre conciliação trabalho-família, licença maternidade ou licença parental remuneradas, serviços de assistência e muitas outras questões de igualdade de gênero.

<https://www.cepal.org/en/work-areas/gender-affairs/la-plataforma-accion-beijing-cumple-25-anos>

## **Destaques**

**Item 1:** Incentiva a extensão da licença maternidade por pelo menos 18 semanas, com extensão adicional para nascimentos múltiplos. As mulheres devem ter o direito de escolher livremente quando irão tirar qualquer parte não obrigatória de licença maternidade.

**Item 10:** Especifica que os pais adotivos devem ter acesso aos mesmos sistemas de licença, benefícios e proteção ao emprego.

Os seguintes países das Américas e do Caribe ratificaram a Convenção nº 183 da OIT: Belize, Cuba, República Dominicana e Peru.

---

## [Convenção nº 156 da OIT - Trabalhadores com Responsabilidades Familiares](#) (1981)

### **Destaques**

**Artigo 3:** Estabelece a igualdade efetiva de oportunidades para que todos os trabalhadores com responsabilidades familiares (não limitadas a filhos dependentes) não vivam conflitos, na medida do possível, entre suas responsabilidades profissionais e familiares.

**Artigo 4:** Estabelece o direito à livre escolha de emprego para trabalhadores com responsabilidades familiares, para que suas necessidades sejam levadas em consideração nos termos e condições de emprego e nos sistemas de seguridade social.

**Artigo 5:** Estabelece que sejam tomadas medidas para atender às necessidades desses trabalhadores no planejamento comunitário e no desenvolvimento ou promoção de serviços públicos ou privados, incluindo creches.

**Artigo 6:** Estabelece a responsabilidade das autoridades e órgãos relevantes de aumentar o entendimento e opiniões públicas sobre a importância da igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores com responsabilidades familiares.

**Artigo 7:** Estabelece que a formação profissional deve estar disponível para permitir que esses trabalhadores se tornem e se mantenham integrados à força de trabalho e que retornem após a licença devido às responsabilidades familiares.

### [Recomendação nº 165, que acompanha a C156](#)

### **Destaques**

**Item 8.2:** Especifica que medidas especiais não são discriminatórias durante um período de transição, desde que tenham o objetivo de garantir direitos à não discriminação.

**Item 11b:** Especifica a necessidade de promover a educação, incentivando o compartilhamento de responsabilidades familiares entre homens e mulheres.

**Item 16:** Especifica que o estado civil, ou outras situações familiares, não podem ser motivos de recusa ou rescisão do contrato de trabalho.

**Item 18:** Especifica que se deve dar atenção especial à implementação de medidas para reduzir progressivamente as horas diárias de trabalho e horas extras, bem como horários de trabalho mais flexíveis, períodos de descanso e feriados.



**Ítem 22:** Observa que um dos pais deve ter a possibilidade de obter licença parental protegida no trabalho após a licença maternidade, e que essa licença pode ser introduzida gradualmente.

**Ítem 24:** Especifica que as autoridades competentes devem realizar pesquisas e coletar informações para determinar o escopo e a natureza apropriados dos serviços e instalações de cuidados infantis e familiares, incluindo estatísticas corretas sobre o número de trabalhadores com responsabilidades familiares envolvidas, ou buscando emprego, bem como o número e idade de seus filhos.

**Ítem 27:** Especifica que benefícios previdenciários, benefícios fiscais ou outras medidas apropriadas devem estar disponíveis para trabalhadores com responsabilidades familiares.

**Ítem 28:** Especifica que, durante a licença parental, os trabalhadores podem ser protegidos pela previdência social.

*Os seguintes países das Américas e do Caribe ratificaram a Convenção nº 156 da OIT: Argentina, Belize, Bolívia, Chile, Equador, El Salvador, Guatemala, Paraguai, Peru, Uruguai e Venezuela.*

---

### Convenção nº 189 da OIT sobre Trabalhadores Domésticos (2011)

**Artigo 14:** Requer que as trabalhadoras domésticas possam usufruir de condições tão favoráveis quanto outros tipos de trabalhadores em relação às proteções da seguridade social, incluindo aquelas relacionadas à maternidade.

### Recomendação nº 201, que acompanha a C189

#### **Destaques**

**Ítem 3c:** Especifica que os Estados devem garantir que as trabalhadoras domésticas não sejam obrigadas a divulgar o status da gravidez ou fazer testes de gravidez.

**Ítem 25b,c:** Especifica que o equilíbrio entre vida profissional e familiar, bem como a reconciliação das responsabilidades entre trabalho e família, são necessidades que devem ser atendidas, e que as preocupações e os direitos dos trabalhadores domésticos relacionados a essas necessidades devem ser levados em consideração.

*Os seguintes países das Américas e do Caribe ratificaram a Convenção nº 189 da OIT: Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, República Dominicana, Equador, Granada, Guiana, Jamaica, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru e Uruguai.*



---

### Convenção sobre os Direitos da Criança (1990)

**Artigo 3:** Obriga os Estados a garantir às crianças a proteção e os cuidados necessários ao seu bem-estar, levando em consideração os direitos e deveres dos pais ou de outras pessoas legalmente responsáveis por elas e, para esse fim, a tomar todas as medidas legislativas e administrativas apropriadas.



**Artigo 7:** Especifica que as crianças têm o direito de conhecer e ser cuidadas pelos pais.

**Artigo 18:** Requer que os Estados reconheçam que os pais, ou responsáveis legais, são responsáveis pela educação e desenvolvimento de seus filhos. Mandatos adicionais afirmam que os Estados devem fornecer apoio adequado aos pais e

responsáveis legais - àqueles que trabalham, em particular - no cumprimento dessas responsabilidades.

*Todos os países das Américas e do Caribe, exceto os Estados Unidos, ratificaram a Convenção sobre os Direitos da Criança.*

## Agenda 2030

A licença parental paga pode contribuir para vários Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Ela protege a saúde e o bem-estar das mulheres após o parto, melhora a saúde infantil, fornece segurança de renda aos cuidadores, e reconhece e valoriza o trabalho que eles realizam, além de manter ou fortalecer a participação das mulheres ao mercado de trabalho.

### **ODS 1: Acabar com a pobreza em todas as suas formas e em todos os lugares**



*Meta 1.3*

Implementar nacionalmente sistemas e medidas de proteção social apropriados para todos, inclusive pisos, e, até 2030, alcançar uma cobertura substancial dos pobres e vulneráveis.

### **ODS 3: Garantir uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades**

*Meta 3.1*

Reduzir, até 2030, a taxa global de mortalidade materna para menos de 70 por 100.000 nascidos vivos.



*Meta 3.2*

Acabar, até 2030, com as mortes evitáveis de recém-nascidos e crianças com menos de 5 anos de idade, com o objetivo de reduzir a mortalidade neonatal para pelo menos de 12 por 1.000 nascidos vivos e mortalidade abaixo dos 5 anos para pelo menos de 25 por 1.000 nascimentos.

### **ODS 5: Alcançar a igualdade de gênero e capacitar todas as mulheres e meninas**



*Meta 5.4*

Reconhecer e valorizar os cuidados e o trabalho doméstico não remunerados, por meio da prestação de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, e pela promoção de responsabilidades compartilhadas no domicílio e na família, conforme apropriado.

### **ODS 8: Promover crescimento econômico inclusivo e sustentável, emprego e trabalho decente para todos**



*Meta 8.5*

Alcançar, até 2030, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para jovens e pessoas com deficiência, e remuneração igual por trabalho de igual valor.