

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

COM(90) 406 final - SYN 303

Bruxelas, 17 de Outubro de 1990

Proposta de

DIRECTIVA DO CONSELHO

relativa à protecção no trabalho
da mulher grávida e em período pós-parto

(Apresentada pela Comissão)

EXPOSIÇÃO DOS FUNDAMENTOS

I. INTRODUÇÃO

1. História

1. Em 1989, 11 Estados-membros da Comunidade adoptaram a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores contendo determinados compromissos tanto no que se refere ao desenvolvimento da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (n.º 16) como à prossecução da harmonização no progresso das condições de protecção da saúde e da segurança dos trabalhadores no seu ambiente de trabalho (n.º 19).
2. No seu Programa de acção para a aplicação da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, a Comissão estabeleceu, entre outros objectivos, a adopção pelo Conselho de uma directiva sobre a protecção da mulher grávida no trabalho.
3. Uma directiva deste tipo é tanto mais justificada quanto estudos sobre a protecção das mulheres durante a gravidez e a maternidade efectuados nos Estados-membros das Comunidades Europeias⁽¹⁾ revelaram um certo número de deficiências e de lacunas existentes nas regulamentações e práticas em vigor no domínio da protecção das trabalhadoras antes e depois do parto.
4. Por outro lado, a Directiva 89/391/CEE⁽²⁾ do Conselho, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, prevê a protecção dos grupos sujeitos a riscos especialmente sensíveis contra os perigos que os afectam especificamente. Ora, as trabalhadoras grávidas ou em período pós-parto devem ser consideradas, sob diversos pontos de vista, como um grupo sujeito a riscos específicos.
5. Por conseguinte, a presente directiva constitui uma directiva especial na acepção da Directiva 89/391/CEE, no sentido de promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. Deste modo, todos os artigos da directiva-quadro acima citada são aplicáveis, em particular os artigos 10.º (informação dos trabalhadores), 11.º (consulta e participação dos trabalhadores) e 12.º (formação dos trabalhadores). Recordar-se que na

(1) cf. Relatório Dagmar COESTER-WALTJEN, doc. V/1829/84.

(2) JO n.º L 183/1 de 29.06.1989.

acepção da directiva-quadro acima citada se entende por trabalhador "qualquer pessoa ao serviço de uma entidade patronal e bem assim os estagiários e os aprendizes," (alínea a) do artigo 3º) e por entidade patronal, "qualquer pessoa singular ou colectiva que seja titular da relação de trabalho com o trabalhador e responsável pela empresa e/ou pelo estabelecimento" (alínea b) do artigo 3º).

2. Situação nos Estados-membros e Instrumentos Internacionais

6. As regulamentações e práticas nacionais dos Estados-membros em matéria de protecção das trabalhadoras grávidas ou em período pós-parto são apresentadas nos Anexos da presente comunicação que dão uma ideia da situação no que se refere às suspensões de trabalho - quer "a licença por maternidade" (duração e repartição relativamente à data presumível do parto, nível relativo da remuneração e/ou do subsídio, modalidades de financiamento, etc.), as condições de trabalho das trabalhadoras grávidas (nomeadamente no que respeita ao trabalho nocturno), bem como as restrições de exposição a certos riscos e a certos agentes. Assim, podemos verificar que:
- (i) a suspensão de trabalho concedida à trabalhadora grávida vai de 12 semanas nos Países Baixos a 40 semanas no Reino Unido (mas, neste último caso, não remuneradas pela totalidade desse período) -, sendo a média de 15 semanas para o conjunto da Comunidade, das quais cerca de 6 semanas antes da data presumível do parto;
 - (ii) esta suspensão de trabalho associada à gravidez tanto é remunerada como acompanhada de um subsídio cujo nível relativo pode atingir 100% do salário, estando o financiamento desta remuneração/subsídio quer a cargo da entidade patronal quer a cargo da segurança social;
 - (iii) a posição dos Estados-membros relativamente ao trabalho nocturno das trabalhadoras grávidas vai da proibição à autorização, eventualmente com disposições específicas derogatórias proibindo o trabalho nocturno em determinados sectores ou em actividades susceptíveis de alterar a saúde da trabalhadora grávida;
 - (iv) em geral, existem restrições nos Estados-membros relativamente aos riscos de exposição das trabalhadoras grávidas quanto a agentes-exposição susceptíveis de acarretar danos para a sua saúde.
7. Deve notar-se que, em todos os Estados-membros da Comunidade, a remuneração e/ou subsídio pagos às trabalhadoras grávidas que beneficiam de uma licença por maternidade está sujeita a certas condições de elegibilidade, expressas quer em termos de períodos de emprego anteriores à data presumível do parto (respectivamente, da aquisição do direito a uma licença remunerada por maternidade), quer em termos de período anterior de cobertura por um regime de segurança social (no máximo, 9 meses no decurso dos 12 meses anteriores a essa data). Para completar, convém ainda sublinhar que, em alguns Estados-membros, o período durante o qual a beneficiária potencial pôde beneficiar de subsídio de desemprego é igualmente tido em conta e que, além disso, esse período pode ser reduzido em caso de nascimento prematuro (tal como o período da licença por maternidade pode ser prolongado em caso de nascimentos múltiplos).

8. No que se refere aos Instrumentos Internacionais, a Convenção nº 103 da OIT, de 1952 (revista em 1982), relativa à "protecção da maternidade", ratificada até à data por 6 Estados-membros (Espanha, Grécia, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Portugal) prevê igualmente uma licença por maternidade de 12 semanas - sendo "uma parte obrigatoriamente após o parto" (artigo 3º), licença essa que dá direito a prestações pecuniárias e a prestações médicas (nº 1 do artigo 4º) - "não devendo", em caso algum, o empregador "ser considerado pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres ao seu serviço" (nº 8 do artigo 4º). Além do mais, a referida convenção estabelece (artigo 6º) como ilegal o facto de um empregador "notificar o seu despedimento durante a referida ausência, ou em data tal que o prazo de pré-aviso termine durante a ausência supramencionada."
9. Além disso, a Convenção da OIT relativa ao trabalho nocturno (Junho de 1990) estabelece, no seu artigo 7º, que "devem ser tomadas medidas no sentido de assegurar a existência de uma alternativa ao trabalho nocturno para as trabalhadoras que, caso contrário, seriam chamadas a executar esse trabalho antes e depois do nascimento de um filho, durante um período de pelo menos dezasseis semanas, das quais pelo menos oito antes da data presumível do parto" (nº 1, alínea a), do artigo 7º). Esta mesma convenção, que foi objecto de um acordo por parte dos parceiros sociais na OIT bem como de 11 dos 12 Estados-membros (o 12º absteve-se), estabelece igualmente que as medidas acima mencionadas "podem implicar a transferência para um trabalho diurno sempre que seja possível, a concessão de prestações de segurança social ou um prolongamento da licença por maternidade" (nº 2 do artigo 7º), que a trabalhadora grávida "não poderá ser despedida nem receber um pré-aviso de despedimento, excepto no caso de justa causa sem relação com a gravidez ou o parto" (nº 3, alínea a), do artigo 7º) e, finalmente, que o seu salário "deverá ser mantido a um nível suficiente para fazer face ao seu sustento e ao do filho em condições de vida satisfatórias" (nº 3, alínea b), do artigo 7º).

3. Conclusões

10. Em conformidade com o seu programa de acção, a Comissão deve apresentar ao Conselho uma proposta de directiva que tenha em conta, simultaneamente, a diversidade das profissões e a necessidade de evitar a criação de obstáculos suplementares ao emprego das mulheres.
11. Por conseguinte, a presente proposta de directiva, com base no artigo 118ºA CEE, tem por objectivo introduzir uma melhoria da protecção das trabalhadoras grávidas ou em período pós-parto no seu ambiente de trabalho, sem por tal facto provocar a degradação do conjunto das suas condições de trabalho e, nomeadamente, da sua situação no mercado de emprego. Nesse sentido, visa, por um lado, proteger a saúde e segurança das trabalhadoras salvaguardando, por outro lado, o princípio da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres estabelecido na Directiva 76/207/CEE do Conselho, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho⁽¹⁾.

(1) JO nº L 39 de 14.02.1976, p. 40.

12. Finalmente, a presente directiva tem em consideração as disposições das Convenções Internacionais da OIT acima apresentadas relativas à protecção da maternidade (n.º 103), por um lado, e à regulamentação do trabalho nocturno, adoptada em Junho de 1990, por outro.

II. APRESENTAÇÃO

13. O artigo 1o delimita a aplicação da presente directiva, em conformidade com o disposto no artigo 118oA do Tratado CEE e na Directiva-quadro 89/391/CEE relativa à saúde e segurança dos trabalhadores no trabalho.

No entanto, é essencial, nomeadamente no intuito de assegurar ao mesmo tempo a protecção da saúde e da segurança e a protecção do emprego das mulheres referidas nesta directiva, que, em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades, a presente directiva respeite os princípios da igualdade de tratamento entre homens e mulheres estabelecidos pelas directivas do Conselho na matéria.

14. O artigo 2o fornece informações necessárias à determinação do âmbito de aplicação da directiva.
15. A Secção II (artigos 3o e 4o) incide sobre as condições de trabalho das trabalhadoras grávidas relativamente aos riscos susceptíveis de as afectar particularmente durante o trabalho e, portanto, sobre as necessárias medidas que, a este respeito, devem ser tomadas pelos Estados-membros.
16. Para além do período de suspensão de trabalho acima referido, a protecção da saúde e da segurança das trabalhadoras grávidas pode impor um ajustamento dos seus horários de trabalho e das suas actividades profissionais, por forma a ter em conta o seu estado de saúde bem como os tipos de actividades e as respectivas condições de trabalho. Esse ajustamento pode incluir, por exemplo, a organização de períodos de descanso a intervalos regulares ou o ajustamento das condições de trabalho com equipamentos dotados de visor e, se necessário, uma mudança de posto. Em particular, tem sido registado um número mais elevado de abortos espontâneos entre as mulheres que trabalham com monitores. Estudos científicos⁽¹⁾ demonstraram que esses abortos pareciam preferencialmente relacionados com a postura de trabalho, justificando, por isso, disposições relativas ao trabalho com monitores.
17. De modo idêntico, as exigências resultantes do trabalho nocturno, relacionadas em parte com a difícil recuperação das trabalhadoras grávidas afectas a um trabalho que implica riscos especiais para elas ou uma tensão física ou mental elevada, conduzem a uma maior frequência de partos prematuros e/ou de abortos precoces entre as trabalhadoras grávidas, o que, obrigatoriamente, justifica que estas não sejam afectas a trabalho nocturno durante um certo período (no 3.º alínea a) do artigo 3o).

(1) Por ex.: Estudo do Northern California Kaiser Permanent Medical Care Programme, publicado no American Journal of Industrial Medicine, Junho de 1988.

18. Dado que certos riscos afectam especificamente as trabalhadoras lactantes e, indirectamente, o seu bebé através do leite materno, é oportuno prever na presente directiva disposições de protecção específicas para estas mulheres. Com efeito, pelo facto de amamentarem, as mulheres vêem alterada a sua homeostase (elevação do metabolismo basal, redução do volume sanguíneo circulante, etc.), bem como diminuídas as suas reservas energéticas, as suas reservas em vitaminas e oligoelementos. Daí resulta uma maior fatigabilidade, possível fonte de acidentes de trabalho, por um lado, bem como uma menor resistência face às agressões encontradas no local de trabalho, por outro.
19. Pelas mesmas razões que as acima indicadas relativamente à suspensão de trabalho (n.º 20), o ajustamento destas condições de trabalho em benefício das trabalhadoras grávidas só terá um efeito útil se, paralelamente, for acompanhado pela manutenção dos direitos ligados ao trabalho e por uma remuneração adequada.
20. As trabalhadoras referidas nesta directiva devem beneficiar das disposições da Directiva 89/391/CEE adaptadas à sua situação, nomeadamente no que respeita às obrigações que incumbem às entidades patronais relativamente à protecção contra os riscos ligados à exposição a agentes químicos, físicos e biológicos durante o trabalho. Por consequência, essa protecção exige que as trabalhadoras grávidas não sejam afectas a trabalhos que exponham ou susceptíveis de expor a certos agentes e processos citados no Anexo da directiva. O n.º 32 enumera a seguir a lista desses agentes objecto das disposições do artigo 4.º. No mesmo espírito, as trabalhadoras grávidas não podem ser expostas a ultrapassagens previsíveis dos valores-limite de exposição profissional aos outros agentes, sem o que se corre o risco de ver a sua saúde gravemente alterada devido à sua particular vulnerabilidade. É necessário igualmente recordar aqui que a protecção dos trabalhadores contra os perigos das radiações ionizantes se encontra desde já assegurada pela Directiva 80.836 (EURATOM), de 15 de Julho de 1980.
21. A Secção III (artigos 5.º e 6.º) define a natureza e as modalidades da licença por maternidade para as trabalhadoras grávidas e em período pós-parto, bem como os aspectos relativos, por um lado, aos direitos ligados ao trabalho das beneficiárias desta licença e, por outro lado, à redução do tempo de trabalho.
22. Mais especificamente (no 1.º do artigo 5.º), a fragilidade das trabalhadoras grávidas em razão do seu estado, e das trabalhadoras imediatamente após o parto, por vezes dificilmente compatível com as exigências profissionais susceptíveis de conduzir a uma alteração do seu estado de saúde, justifica uma suspensão de trabalho por um período de 14 semanas sem interrupção, repartidas antes e depois do parto. O facto é que as 14 semanas propostas, e por vezes até mais, já são um dado adquirido num grande número de Estados-membros. Sem constituir um entrave ao progresso

legislativo destes últimos, na medida em que se trata aqui de prescrições mínimas, esta proposta oferece às trabalhadoras em causa nos outros Estados-membros uma melhoria desejável e compatível com os objectivos comunitários (ver Anexo 2). Ficando claro que a repartição dos períodos de suspensão de trabalho antes e depois do parto deve ser deixada ao critério da beneficiária, no âmbito das legislações e práticas nacionais.

No mesmo contexto e relativamente aos objectivos da saúde e da segurança, é conveniente deixar aos Estados-membros a faculdade de conceder uma suspensão de trabalho superior a estas 14 semanas, a qual não seria necessária e integralmente remunerada, com a condição, é evidente, de esse prolongamento assegurar um nível de protecção equivalente.

23. Os exames pré-natais, obrigatórios na maioria dos Estados-membros e dos quais as trabalhadoras grávidas devem beneficiar, são um factor indispensável para a protecção da sua saúde. Isto justifica que os Estados-membros tomem medidas, caso elas não existam, no sentido de todas as trabalhadoras grávidas beneficiarem de licença sem perda de remuneração para se dirigirem a um exame, de modo que esses períodos de suspensão de trabalho sejam contabilizados como tempo de trabalho.
24. Dado que, como foi recordado pelo Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias no seu acórdão de 15 de Maio de 1986 no Processo JOHNSTON (n.º 222/84), as excepções ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, tal como se encontra consagrado na Directiva 76/207/CEE, devem ser interpretadas em sentido restrito, as disposições específicas para a protecção da gravidez e da maternidade não permitem excluir as mulheres de um emprego pelo facto de a opinião pública exigir que elas sejam mais protegidas que os homens contra certos riscos (ver Anexo 3 da presente Exposição dos Fundamentos que mostra a situação nos Estados-membros nesta matéria). Por conseguinte, a suspensão de trabalho acima referida permanece um direito e não uma obrigação para a trabalhadora grávida, salvo parecer médico contrário.
25. O facto de esta licença ser remunerada e/ou acompanhada de um subsídio - cujas modalidades de financiamento não constituem objecto da presente directiva - corresponde à simples realidade de um grande número de trabalhadoras grávidas poder ser obrigado a renunciar à totalidade ou parte da suspensão de trabalho para não perder a sua remuneração - o que, evidentemente, iria contra o objectivo visado - ou seja, a melhoria da protecção da saúde no ambiente de trabalho. Recordar-se ainda que a Convenção da OIT sobre o trabalho nocturno (1990) especifica que "o salário da trabalhadora deverá ser mantido a um nível suficiente para fazer face ao seu sustento e ao do filho em condições de vida satisfatórias" (n.º 3, alínea b, do artigo 7º), formulação que reitera o disposto no n.º 4 do artigo 7º da Convenção n.º 103.

26. O no 2 do artigo 5o incide especificamente sobre o período imediatamente anterior à data presumível do parto. O facto é que, actualmente, um grande número de trabalhadoras grávidas prefere, por razões facilmente compreensíveis, diferir os seus direitos à licença por maternidade para o período posterior ao parto, mantendo-se, assim, a trabalhar até ao último momento antes do parto. As dificuldades de adaptação ergonómica das trabalhadoras grávidas ao seu posto de trabalho e os sérios perigos para a sua saúde que podem resultar do diferimento acima mencionado justificam que elas possam beneficiar de uma suspensão de trabalho obrigatória, remunerada nas últimas duas semanas antes da data presumível do parto.
27. A conservação dos direitos ligados ao trabalho (artigo 6o) e, nomeadamente, a manutenção do próprio emprego e da remuneração correspondente surge como um corolário indispensável do direito referido no artigo 5o da directiva, de modo que a trabalhadora não renuncie à protecção da sua saúde ou da sua segurança, designadamente por motivos de carreira profissional. Por conseguinte, deve ser garantida a manutenção destes direitos, tal como deve ser evitado qualquer risco de despedimento, por razões relacionadas com o seu estado, à trabalhadora grávida ou em período pós-parto.
28. O artigo 7o tem por objectivo consolidar a protecção da saúde e da segurança das trabalhadoras referidas nesta directiva, graças a um ajustamento a seu favor do procedimento relacionado com os litígios que poderão surgir, desde que ocorram dentro do período coberto pela directiva. Com efeito, nos litígios relativos à protecção da maternidade, foi introduzida na lei uma redução do ónus da prova em benefício da trabalhadora em Itália⁽¹⁾, na Dinamarca⁽²⁾, na Irlanda⁽³⁾, em França⁽⁴⁾, nos Países Baixos, na Alemanha⁽⁵⁾ e no Reino Unido⁽⁶⁾. Além disso, a Bélgica está igualmente em vias de alterar a sua legislação nesse sentido.
29. O artigo 8o contém uma disposição comum às directivas especiais da Directiva 89/391/CEE, que prevê as modalidades de adaptação do anexo técnico.
30. Os artigos 9o e 10o contêm as disposições comuns às directivas, adaptadas por forma a ter em conta o caso especial de adopção mediante acordos, sem todavia isentar os Estados-membros da obrigação de atingir os resultados fixados nesta directiva.
31. A data-limite de adopção da presente directiva é fixada em 31 de Dezembro de 1992, devido à integração desta no âmbito da realização da dimensão social do mercado interno.

(1) Artigo 2o da Lei nº 1 204 de 30.12.1971.

(2) Nº 4 do artigo 16o da Lei de 1.1.1988.

(3) Artigo 26o da Lei de 26.03.1981.

(4) Acta nº 83-635 de 13.07.1983, art. L 140o-8 do Código do Trabalho.

(5) Nº 1 do artigo 611o (a) e nº 3 do artigo 612o do Código Civil.

(6) Khanna v. Ministry of Defence (1981) ICR 653.

32. Os Anexos da presente directiva prevêem uma lista dos agentes e processos aos quais as trabalhadoras grávidas e lactantes não devem ser expostas em razão dos riscos específicos que constituem para elas.

(I) Agentes físicos:

- Os trabalhos que envolvem, ou possam envolver, uma vibração de frequência elevada da estrutura óssea são susceptíveis de provocar descolamento da placenta na mulher grávida, podendo também ser factores de parto prematuro. Isto explica a sua proibição para a trabalhadora grávida, tanto mais que as medidas de prevenção técnicas face a essas vibrações actualmente em vigor não são suficientemente eficazes.

(II) Agentes biológicos:

- Os agentes biológicos dos grupos III e IV, na acepção do artigo 2º da Directiva 90/ /CEE, provocam doenças graves no homem e constituem um sério perigo para o trabalhador. A exposição a tais agentes será susceptível de provocar afecções graves na mulher grávida. Dado que essas afecções podem pôr em jogo o prognóstico vital das mesmas, a exposição das mulheres grávidas aos agentes supramencionados deve ser proibida.
- A toxoplasmose, o vírus da rubéola, bem como o da varicela, são conhecidos por provocarem malformações fetais nos indivíduos não imunizados. Isto explica o interesse de proibir a exposição das trabalhadoras grávidas a esses agentes, tendo em conta, nomeadamente, as complicações médicas que podem resultar para a trabalhadora, sem contar com os danos psíquicos, resultantes para a mãe, do nascimento de uma criança deficiente.
- Os outros agentes biológicos enumerados (*Listeria*, mixovírus, etc.), além da hipertermia que provocam na paciente infectada, factor de anóxia fetal, apresentam os seus perigos próprios para o embrião ou o feto com malformações e/ou abortos espontâneos.
- Por último, quanto aos agentes biológicos que infectam nomeadamente o aparelho genital baixo (*Neisseria Gonorrhoeae*, *Treponema pallidum*), o seu tropismo particular torna-os perigosos para a trabalhadora grávida, por serem susceptíveis de infectar o ovo por via baixa, com as complicações que daí podem decorrer para a trabalhadora.

(III) Agentes químicos:

- As substâncias rotuladas⁽¹⁾ R40 (possibilidade de efeitos irreversíveis), R45 (cancerígenas), R46 (alteração genética hereditária), R47 (teratogénicas) apresentam um perigo tal que as trabalhadoras grávidas devem evitar o seu contacto.
- As outras substâncias da lista em anexo apresentam um dos perigos acima mencionados mas ainda não foram classificadas ou rotuladas pela Directiva 67/548/CEE.

(1) Directiva 67/548/CEE (rotulagem das substâncias químicas).

- Os processos industriais enumerados no Anexo 1 da Directiva 90/394/CEE, relativa à protecção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos durante o trabalho, apresentam um perigo tal para a trabalhadora grávida que os trabalhos envolvendo esses processos devem ser-lhe evitados.

LICENÇA POR MATERNIDADE

País	Licença por maternidade	Salário	Licença suplementar
Bélgica	14 semanas (6 antes do parto)(1)	100% de 1 a 4 semanas, 80% depois	/
Dinamarca	28 semanas (4 antes do parto)(2)	90% do salário(3)	/
RFA	14 semanas (6 antes do parto)(4)	100% do salário ou montante fixo	/
Grécia	15 semanas (6 antes do parto)(5)	100% do salário	As mães podem pedir uma redução do horário com remuneração, até 2 horas antes dos 2 anos de idade e de 1 hora antes dos 4.
Espanha	16 semanas (6)	75% do salário	/
França	16 semanas (6 antes do parto)(7)	84% do salário	/
Irlanda	14 semanas (4 antes do parto)(8)	70% do salário(9)	4 semanas suplementares não remuneradas.
Itália	20 semanas (8 antes do parto)(10)	80% do salário	2 horas por dia remuneradas até ao 1º aniversário da criança.
Luxemburgo	16 semanas (8 antes do parto)(11)	100% do salário	/
Países Baixos	12 semanas (6 antes do parto)(12)	100% do salário	/
Portugal	90 dias (6 semanas antes do parto)(13)	100% do salário	Redução de uma hora por dia durante 9 meses (remunerada) em caso de aleitamento (14)
Reino Unido	40 semanas (15)	6 semanas a 90% do salário e 12 semanas a um montante reduzido fixo. O período restante não é remunerado (16).	/

Notas (1) - (16) cf. página seguinte

NOTAS:

LICENÇA POR MATERNIDADE

- (1) Devem estar cobertas por um seguro social há 6 meses sendo três antes do parto. Devem, além disso, contar 120 dias de trabalho real ou creditado.
- (2) Devem estar abrangidas por seguro e ter trabalhado durante seis meses no decurso do ano anterior ao parto sendo, pelo menos, 40 horas no decurso das 4 semanas anteriores à licença. As últimas 10 semanas podem ser obtidas pelo pai ou pela mãe ou divididas por ambos (cf. licença para os pais).
- (3) Para as trabalhadoras, o subsídio equivale a 90% do salário durante 18 semanas, para as empregadas a, pelo menos, 50% durante 5 meses obedecendo a um limite. Cerca de 50% das mulheres têm rendimentos acima desse limite.
- (4) 4 semanas suplementares em caso de nascimento prematuro ou múltiplo. As prestadoras devem ter trabalhado ou beneficiado de subsídio de desemprego durante pelo menos 9 meses (7, em caso de nascimento prematuro) no decurso dos 12 meses anteriores.
- (5) 200 dias de contribuição no decurso dos dois anos que precedem o direito ao subsídio. As empregadas do sector público têm direito a 4 meses de licença por maternidade paga (2 meses antes e 2 depois do nascimento).
- (6) Após adopção - 8 semanas para uma criança com menos de 9 meses e 6 semanas para uma criança com mais de 9 meses e até 5 anos. A prestadora deve estar inscrita na segurança social há pelo menos 9 meses antes do nascimento e ter contribuído há pelo menos 180 dias no ano anterior.
- (7) A partir do terceiro filho, as mulheres podem beneficiar de 2 semanas suplementares antes do nascimento e 8 semanas depois. São concedidas 2 semanas suplementares em caso de nascimentos múltiplos, bem como 10 semanas em caso de nascimentos múltiplos reiterados.
- (8) Devem ter prestado pelo menos 18 horas/semana e ocupado um posto com direito à segurança social há pelo menos 26 semanas. O sector público e uma parte do sector privado concedem 10 semanas de licença por maternidade em caso de adopção.
- (9) As mulheres na situação de licença por maternidade têm igualmente direito ao equivalente a 30% do seu salário como pagamento de segurança social. No sector público, as mulheres recebem 100% do salário.
- (10) No sector público, as mulheres podem pedir 4 semanas suplementares de licença por maternidade remuneradas a 100% e 16 semanas a 30% após o nascimento. No sector privado, podem obter 4 semanas suplementares após o nascimento a 80% do salário. A candidata deve trabalhar e estar abrangida por seguro no início da gravidez.

- (11) 4 semanas suplementares em caso de aleitamento ou de nascimentos prematuros/múltiplos. Cobertura social obrigatória durante pelo menos 6 meses no decurso do ano anterior ao parto.
- (12) A prestadora deve ter trabalhado durante pelo menos seis meses para ser elegível, embora o Conselho de Indústria (Industry Board) apropriado faça frequentemente derrogações a este regulamento.
- (13) Igualmente 12 semanas em caso de adopção. As prestadoras devem contar pelo menos seis meses de contribuições sociais sendo 8 dias no decurso dos 3 meses anteriores ao seu direito ao subsídio.
- (14) O sector público concede 15 dias de licenças pagas suplementares por ano às mães de crianças deficientes.
- (15) Podem ser obtidas de acordo com as preferências, desde 11 semanas antes e 40 semanas depois do parto.
- (16) Elegibilidade - 2 anos para as empregadas que prestam pelo menos 16 horas, 5 anos para as que prestam entre 8 e 16 horas. As que não possam beneficiar disso recebem um subsídio de maternidade de montante fixo por cada filho.

FINANCIAMENTOS DAS LICENÇAS POR MATERNIDADE

País	Subsídios a cargo a) da segurança social b) do empregador
Alemanha Federal	<p>Durante a licença normal: salário garantido a 100% (salário líquido dos últimos 3 meses)</p> <p>a) <u>A segurança social</u> cobre a despesa até 25 DM/dia</p> <p>b) <u>O empregador</u> assume a diferença entre este subsídio e o salário médio</p> <p><u>Exceção</u>: ausência de prestação da segurança social caso o empregador continue a pagar o salário por inteiro.</p> <p><u>Licença suplementar</u> : 750 DM a cargo do seguro.</p>
Bélgica	<p>a) <u>A segurança social</u> : 79,5% do salário líquido durante a licença, que não é paga pelo empregador.</p> <p>b) <u>O empregador</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - para as trabalhadoras manuais: 100% do salário durante 7 dias - para as outras: 100% do salário durante 1 mês
Dinamarca	<p><u>A cargo da segurança social</u> : para as mulheres assalariadas e independentes apenas 90% do ganho médio semanal; máximo DKR 2339/semana</p>
Espanha	<p>a) <u>A cargo da segurança social</u> : 75% do salário que serve de base para o cálculo da contribuição durante a licença por maternidade</p>
França	<p>a) <u>A cargo do seguro</u> : 84% do salário diário médio do último mês de trabalho até um certo limite (+ subsídio de nascimento e prémio de aleitamento)</p>
Grécia	<p>a) <u>A cargo do seguro</u> : 50% do salário médio de referência (22 grupos)</p> <p>b) <u>A cargo do empregador</u> : salário integral durante 15 dias (durante 30 dias se, no mínimo, um ano de antiguidade), menos a prestação da segurança social, isto é, 50% do salário máximo.</p>
Irlanda	<p>a) <u>A cargo da previdência social</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - trabalhadoras manuais: 70% do salário médio semanal do último ano fiscal < 76 IRL/semana > 11000 IRL - regime geral : 42,30 IRL/semana (eventualmente, mais)

Itália	a) <u>A carga da previdência social</u> : 80% dos ganhos durante a licença "normal", 30% dos ganhos durante a licença suplementar
Luxemburgo	a) <u>A carga da previdência social</u> : 100% do salário líquido+subsídio de maternidade (3312 LUF-1987)
Países Baixos	a) <u>A carga da segurança social</u> : 100% do salário líquido até 263 HFL/dia
Portugal	a) <u>A carga da segurança social</u> : 100% do salário médio dos 2 meses que precedem o segundo mês antes da licença e em que a segurada pagou o equivalente a 20 dias de contribuições+ prémio de aleitamento
Reino Unido	<u>A carga do empregador</u> : durante 6 semanas, 90% do salário semanal a que é deduzido o subsídio. O empregador paga esse subsídio durante 8 semanas, caso a assalariada tenha trabalhado 26 semanas para ele (+ salário mínimo de 41 £/semana). Este pode pedir o reembolso do subsídio (calculado em função da antiguidade dentro dos limites mínimos e máximos fixados) junto do Fundo de maternidade.

ANEXO 2

- 16 -

Motivos das suspensões de trabalho das pessoas que têm emprego

Números para 1988

homens/mulheres (1000)

relativos a uma amostra de Estados-membros para os quais a Comunidade dispõe de dados fiáveis

Fontes: Serviço de Estatística das Comunidades Europeias

	TOTAL	Licença por maternidade	% do total	Outras razões, por exemplo, pessoais ou familiares	% do total
B	2211/1272	-/9,1	-/0,7	(1) / 9,1	(1) / 0,7
DK	1463/1220	-/22,3	-/1,8	12,7/21,3	0,9 / 1,7
D	16454/10545	-/99,3	-/0,9	39,0/66,0	0,2 / 0,6
E	8111/3597	-/13,4	-/0,4	27,7/20,9	0,3 / 0,5
F	12409/9096	-/131,7	-/1,4	47,0/60,7	0,4 / 0,7
I	14044/7058	(2)	(2)	84,0/153,0	0,6 / 2,2
NL	3736/2174	(2)	(2)	36,5/56,8	1,0 / 2,6
P	2613/1841	-/5,5	-/0,3	18,1/12,7	0,7 / 0,7
UK	14746/10914	-/96,9	-/0,9	60,7/105,7	0,4 / 1,0
EUR (3)	61226/40165	-/388,9	-/0,97	332,8/511,5	0,54/1,27

(1) dados insuficientes

(2) licenças por maternidade englobadas em outras razões

(3) Europa sem a Itália e os Países Baixos

ANEXO 3

Direito de regresso ao emprego e proibição de despedimento

- Alemanha :** Proibição de despedimento durante a gravidez e até ao final do quarto mês após o parto (caso o empregador tenha sido devidamente avisado); direito de reintegração no antigo emprego.
- Bélgica :** A Lei de 16 de Março de 1971 sobre o trabalho, no seu artigo 40º, estabelece que o empregador não pode agir de modo a pôr termo unilateralmente à relação de trabalho, a partir do momento em que este é informado da gravidez da trabalhadora e até ao final do prazo de um mês a contar do final da licença pós-natal, salvo motivos estranhos ao estado da trabalhadora (ónus da prova para o empregador).
- Dinamarca:** A Lei sobre a igualdade de tratamento entre homens e mulheres relativa ao emprego e à licença por maternidade, de 1 de Maio de 1989, prevê, no seu artigo 9º, a protecção da trabalhadora contra o despedimento.
- Espanha :** A relação de trabalho pode ser suspensa por motivos de maternidade; no final dessa suspensão, a trabalhadora tem direito a ser reintegrada no seu posto.
- Franca :** L 126.6 (Código do Trabalho): suspensão do contrato de trabalho durante a licença por maternidade; ao terminar a suspensão do contrato, a trabalhadora tem direito a regressar ao seu trabalho. L 122.25 2 (Código do Trabalho) : protecção contra o despedimento da mulher grávida até à quarta semana após o regresso de licença por maternidade.
- Grécia :** A nº Lei 1483, de 1984, estabelece, no nº 1 do seu artigo 15º, que é proibido despedir mulheres durante a sua gravidez e isto até um ano depois da mesma. A lei estabelece que, quando a mulher obtém a licença por maternidade, existe suspensão do contrato de trabalho unilateralmente. O regresso da assalariada após a licença por maternidade põe termo à suspensão do contrato.
- Irlanda :** A Secção 20 e 21 do Maternity Protection of Employees Act, de 1981, prevê o direito ao mesmo emprego, salvo se deixar de ser razoável reintegrar a trabalhadora no mesmo posto.
- Itália :** A Lei nº 1204 sobre a protecção das mães no trabalho, de 30/12/1971, prevê a protecção contra o despedimento até a criança completar um ano.

- Luxemburgo: A Lei de 3 de Julho de 1975 sobre a protecção da mulher grávida prevê, no nº 1 do seu artigo 10º, a proibição de despedir a trabalhadora durante as 12 semanas a seguir ao parto e, no nº 4, o direito de regressar ao mesmo emprego ou a um emprego equivalente.
- Países Baixos: O artigo 1639º h do Código Civil estabelece que o empregador não pode despedir uma trabalhadora que retoma o seu trabalho após o parto, durante um período que vai da sétima à décima primeira semana após o parto.
- Portugal : A Lei nº 4/1984 sobre a protecção da maternidade e da paternidade estabelece, no seu artigo 18º, que os períodos de licença por maternidade são tidos em conta como se tivesse havido execução efectiva, não resultando disso a perda de qualquer direito.
- Reino Unido : Employment Protection (Consolidation) Act de 1978 alterado pelo Employment Act de 1980, Parte III, lista 2. Se a trabalhadora satisfizer as condições de número de horas de trabalho e de anos de emprego junto do empregador, tem direito a regressar ao mesmo emprego ou a um emprego equivalente nas 29 semanas a seguir ao parto (formalidades de notificação a cumprir). Os empregadores com um efectivo inferior a 5 pessoas não são visados pelo procedimento de reintegração, caso não seja razoável na prática.

ANEXO 4

**ATITUDE DOS ESTADOS-MEMBROS FACE AO
TRABALHO NOCTURNO DAS MULHERES***

ESTADOS-MEMBROS	PRINCÍPIO	EXCEPÇÕES
Bélgica	<p>Proibição do trabalho nocturno das mulheres e dos jovens com menos de 18 anos.</p> <p>Obrigaçãõ de um intervalo de descanso de 11h consecutivas, pelo menos.</p>	<p>Limites da noite 22h-5h ou 23h-6h para trabalhos contínuos ou de equipas sucessivas, 23h-5h ou 24h-6h para equipas sucessivas nas empresas que aplicam a semana de 5 dias.</p> <p>Derrogações possíveis - em caso de força maior ou encomenda urgente e imprevista; - por decreto real, após parecer da Comissão Paritária, para certos ramos de actividade, empresas ou profissões.</p>
França	<p>Proibição de empregar mulheres de noite nas fábricas, indústrias, minas e carreiras, estaleiros e oficinas de qualquer tipo, públicos ou privados, laicos ou religiosos, bem como nos serviços públicos e ministeriais, estabelecimentos das profissões liberais, sociedades civis, sindicatos e associações de qualquer tipo.</p>	<p>Excepções gerais para - os postos de direcção ou de carácter técnico de responsabilidade; - os serviços de higiene e de bem-estar, sem trabalho manual.</p> <p>Derrogações possíveis - para os trabalhos relacionados com a defesa nacional, em caso de força maior ou géneros deterioráveis; - por acordo colectivo alargado ou por acordo de empresa ou estabelecimento, nas empresas que operam em equipas sucessivas (ex.: na metalurgia, acordo nacional de 17.7.1986, alargado por decreto de 1.1.1987).</p>

* segundo as informações fornecidas à Comissão, em 1989.

Grécia	Proibição do trabalho nocturno das mulheres entre as 21h e as 5h, nas fábricas, minas, lojas.	Limites da noite 23h-6h, nas indústrias têxteis e similares. Derrogações - por decreto para certos ramos industriais (ex. fábricas de acondicionamento de peixe); - por ordem do Prefeito, após consulta dos parcelos sociais afectados, em circunstâncias excepcionais de interesse nacional.
Portugal	Proibição do trabalho nocturno das mulheres.	Excepções gerais para - os postos de direcção ou de carácter técnico de responsabilidade; - os serviços de higiene e de bem-estar, sem trabalho manual. Com excepção das mulheres grávidas e das jovens mães durante 3 meses após o parto, derrogações possíveis na indústria, em caso de -força maior que impeça o funcionamento normal dos estabelecimentos ou -necessidade de evitar a deterioração de materiais de laboratório, de acordo com as convenções colectivas.
Itália	Proibição do trabalho entre as 24h e as 6h, para ambos os sexos, na indústria e no artesanato (nenhuma disposição para os sectores não industriais).	Derrogações possíveis por convenções colectivas ou de empresas, considerando as exigências da produção ou a organização dos serviços, e dependentes de voluntariado.

Espanha	O trabalho entre as 22h e as 6h deve implicar um aumento de retribuição de, pelo menos, 25% do salário de base.	Proibição do trabalho nocturno para os rapazes e as raparigas com menos de 18 anos. Proibição das horas extraordinárias entre as 22h e as 6h.
Alemanha	Proibição do trabalho das mulheres entre as 20h e as 6h e durante 7h consecutivas. Autorização do trabalho nocturno para todos, com iguais períodos de descanso para as mulheres e para os homens.	Excepções para os sectores: transportes, serviços hoteleiros e de restauração, cabeleireiros, piscinas, orquestras, teatros e outras casas de espectáculos, locais de venda abertos e mercados, jardins, farmácias e serviços de saúde. Autonomia dos Länder para decidir proibições ou limitações do trabalho nocturno para proteger a vida e a saúde das mulheres e futuros filhos.
Irlanda	Autorização do trabalho nocturno das mulheres.	Capacidade de escolha das mulheres grávidas quanto à transferência para um trabalho diurno, sob conselho médico.
Luxemburgo	Autorização geral.	
Países Baixos	Autorização geral do trabalho nocturno (desde 13.4.1989).	Proibição para as mulheres grávidas, salvo autorização especial.
Reino Unido	Autorização geral do trabalho nocturno.	

LEGISLAÇÕES NACIONAIS
RELATIVAS AO TRABALHO NOCTURNO

<u>ESTADOS-MEMBROS</u>	<u>TEXTOS</u>	<u>CONTEÚDO</u>
Bélgica	Lei de 1921	Proibição do trabalho nocturno para todos os assalariados entre as 20h e as 6h.
	Lei de 21.3.1952	Ratificação da Convenção (BIT) nº 89, aplicável até 18.2.1991.
	Decreto Real de 24.12.1968 + D.R. 24.5.1981 D.R. 19.4.1988	Lista das excepções à proibição do trabalho nocturno das mulheres. Complementos.
	Lei de 16.3.1971 + Lei de 17.3.1987	Derrogações à proibição do trabalho nocturno para todos os assalariados. Complementos.
	Convenção colectiva nacional nº 42	Derrogações mediante acordos colectivos, reservadas aos homens com mais de 18 anos.
	Convenção colectiva nacional nº 46 23.3.1990	Enquadramento qualitativo do trabalho nocturno para todos; disposições específicas sobre a protecção das mulheres grávidas e em período pós-parto, 3 meses antes e 3 meses depois do parto.
França	Lei de 21.9.1953	Ratificação da Convenção nº 89.
	Nº 1 do artigo L 213º do Código do Trabalho	Proibição da empregar mulheres de noite, em determinados sectores.
	Lei de 2.1.1979	Excepções à proibição.
	Lei de 19.6.1987	Novo regime de derrogações.
Grécia	Lei nº 4029/1912	Proibição do trabalho nocturno das mulheres.
	Lei nº 3924/1959	Ratificação da Convenção nº 89.

Portugal	Decreto-Lei de 23.1.1963	Ratificação da Convenção nº 89.
	Decreto-Lei de 27.9.1971	Regime Jurídico dos horários de trabalho.
Itália	Lei nº 653/1937	Proibição do trabalho nocturno, de acordo com a Convenção (BIT) nº 89.
	Lei nº 903/1977	Igualdade de tratamento entre homens e mulheres, na indústria e no artesanato.
Espanha	Lei de 18.5.1970	Ratificação da Convenção nº 89.
	Lei de 8.4.1976	Introdução na legislação do princípio da igualdade dos sexos nas relações de trabalho.
	Constituição de 1978 (artigo 14º)	Proibição das discriminações sexuais.
	Lei de 10.3.1980 (Estatuto de los Trabajadores)	Confirmação do princípio da igualdade homens-mulheres no trabalho.
Alemanha	Arbeitszeit- ordnung 1938 + Freizeit- ordnung 1943	Proibição do trabalho nocturno para as mulheres. Complementos.
	Projecto de arbeitszeit- gesetze, 1988	Nova regulamentação do trabalho, anulando a proibição do trabalho nocturno das mulheres.
Países Baixos	Lei de 13.4.1989	Supressão de toda a regulamentação discriminatória entre homens e mulheres.
Luxemburgo	Comunicação do Governo grão-ducal de 15.2.1982	Denúncia das Convenções BIT nºs 4 e 89, com efeitos a partir de 19.2.1983.

Irlanda	Conditions of Employment Act, 1936	Proibição do trabalho nocturno das mulheres na indústria.
	Act of 1952	Ratificação da Convenção nº 89.
	Mines and Quarries Act, 1965	Proibição do trabalho nocturno das mulheres nas minas e carreiras.
	Act of 1983	Denúncia da Convenção (BIT) nº 89.
	Employment Equality Act, 1977 (Employment of Females in Mines) Order 1984	Supressão da proibição do trabalho nocturno das mulheres na indústria.
	Employment Equality Act (Employment of Women) Order 1986	Supressão da proibição do trabalho nocturno das mulherees na indústria.
Reino Unido	Sex Discrimination Act 1986	Supressão das discriminações entre homens e mulheres.
	Order of February 1987	Supressão das restrições à igualdade entre os sexos, previstas no The Mines and Quarries Act.
	Order of 26.2.1988	Supressão da proibição do trabalho nocturno, prevista no The Hours of Employment Act.

ANEXO 5

**ADENDA À EXPOSIÇÃO DOS FUNDAMENTOS RELATIVA À
PROTECÇÃO DAS MULHERES GRÁVIDAS NO TRABALHO**

**SITUAÇÃO NOS ESTADOS-MEMBROS
RELATIVA ÀS RESTRIÇÕES DA EXPOSIÇÃO DAS MULHERES GRÁVIDAS
A CERTOS RISCOS**

1° BÉLGICA

É proibida a exposição das mulheres grávidas a certas substâncias específicas e de todas as mulheres às tintas e pigmentos contendo chumbo.

2° DINAMARCA

Não existe proibição de exposição das mulheres grávidas a certos riscos, mas disposições especiais relativas à exposição ao poliuretano, à produção de resina epoxida, bem como à exposição ao chumbo.

3° FRANÇA

As mulheres não devem trabalhar em certas actividades ou estar presentes em locais onde são efectuados certos tipos de trabalhos. É de referir uma excepção para os trabalhos com hidrocarbonetos aromáticos efectuados em sistema fechado.

4° R.F.A.

As mulheres grávidas e mães de crianças de tenra idade não devem estar expostas a certas substâncias perigosas ou trabalhar em certos tipos de actividades consideradas fatigantes ou factores de tensão.

5° GRÉCIA

As mulheres grávidas não devem efectuar certos trabalhos que exponham ao benzeno ou a certas preparações contendo benzeno.

6° IRLANDA

As mulheres não devem estar expostas a trabalhos que impliquem a utilização de chumbo.

7° ITÁLIA

As mulheres grávidas não devem estar ocupadas em certos trabalhos perigosos, fatigantes, factores de tensão, considerados prejudiciais para a saúde durante a gravidez ou 7 meses após o parto. As mesmas não devem estar expostas às tintas contendo chumbo.

8° LUXEMBURGO

As mulheres não devem trabalhar com tintas contendo chumbo bem como com pigmentos que o contenham. As mulheres grávidas não devem trabalhar a partir das 8 semanas anteriores ao parto até à apresentação de um atestado médico declarando que podem retomar o trabalho. Durante a gravidez e durante um período de 3 meses a seguir ao nascimento, as mulheres não devem ser afectas a trabalhos que exponham a efeitos nocivos, a substâncias tóxicas, a radiações, ao calor, ao frio, à humidade, aos traumatismos ou às vibrações.

9° PAÍSES BAIXOS

Não existem trabalhos proibidos para as mulheres grávidas.

10° REINO UNIDO

As mulheres grávidas expostas a um certo nível ao chumbo devem ser automaticamente retiradas dos postos de trabalho que originam essa exposição. Além disso, as mulheres, em geral, não devem ser afectas a certos tipos de processos que utilizem chumbo.

Proposta de
DIRECTIVA DO CONSELHO

relativa à protecção no trabalho
da mulher grávida e em período pós-parto

O CONSELHO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia e, nomeadamente, o seu artigo 118ºA,

Tendo em conta a proposta da Comissão⁽¹⁾, elaborada após consulta do Comité Consultivo para a Segurança, a Higiene e a Protecção da Saúde no Local de Trabalho,

Em cooperação com o Parlamento Europeu⁽²⁾,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social⁽³⁾,

Considerando que o artigo 118ºA do Tratado prevê a adopção pelo Conselho, por meio de directiva, de prescrições mínimas destinadas a promover a melhoria, nomeadamente, das condições de trabalho, a fim de assegurar um melhor nível de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;

Considerando que a presente directiva não pode justificar uma eventual diminuição dos níveis de protecção já atingidos em cada Estado-membro, estando os Estados-membros empenhados, por força do Tratado CEE, em promover a melhoria das condições existentes neste domínio e tendo como objectivo a sua harmonização no progresso;

Considerando que, nos termos do mencionado artigo, estas directivas evitam impor restrições administrativas, financeiras e jurídicas susceptíveis de contrariar a criação e o desenvolvimento de pequenas e médias empresas;

(1)

(2)

(3)

Considerando que, por força da Decisão 74/325/CEE do Conselho⁽⁴⁾, com a última redacção que lhe foi dada pelo Acto de Adesão de Espanha e de Portugal, o Comité Consultivo para a Segurança, a Higiene e a Protecção da Saúde no Local de Trabalho é consultado pela Comissão com o objectivo de elaborar propostas neste domínio;

Considerando que onze Chefes de Estado ou de Governo dos Estados-membros da Comunidade Europeia, reunidos em Estrasburgo em 9 de Dezembro de 1989, adoptaram a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores;

Considerando que esta Carta prevê igualmente, no seu nº 19, que "qualquer trabalhador deve beneficiar no seu ambiente de trabalho de condições satisfatórias de protecção da sua saúde e da sua segurança" e que "devem ser tomadas medidas adequadas para prosseguir a harmonização no progresso das condições existentes neste domínio";

Considerando que a Comissão, no seu Programa de acção relativo à aplicação da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, estabeleceu, entre outros objectivos, a adopção pelo Conselho de uma directiva sobre a protecção da mulher grávida no trabalho;

Considerando que a Directiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho⁽⁵⁾, prevê, no seu artigo 15º, que os grupos sujeitos a riscos especialmente sensíveis devem ser protegidos contra os perigos que os afectam especificamente;

Considerando que as trabalhadoras grávidas ou em período pós-parto devem ser consideradas, sob diversos pontos de vista, como um grupo sujeito a riscos específicos e que devem ser tomadas medidas no que respeita à sua saúde e segurança;

Considerando que a fadiga inerente à condição das trabalhadoras grávidas e em período pós-parto exige que as mesmas possam beneficiar de um período de suspensão das suas actividades profissionais e que, por consequência, convém, conceder-lhes a faculdade de não trabalharem durante esse período;

Considerando que as dificuldades de adaptação ergonómica das trabalhadoras no termo da gravidez ao seu posto de trabalho, por um lado, bem como as suas necessidades específicas relacionadas com o seu estado, por outro, são tais que é conveniente prever em seu benefício uma suspensão de actividade durante um período apropriado antes do parto;

Considerando que a fragilidade das trabalhadoras em período pós-parto as torna vulneráveis aos riscos presentes no local de trabalho, e que as disposições de prevenção técnica podem, neste caso, ser insuficientes para assegurar a sua saúde e a sua segurança; que convém, portanto, prever em seu benefício uma suspensão de actividade durante um período apropriado após o parto;

(4) JO nº L 185 de 9.7.1974, p. 15.

(5) JO nº L 183 de 29.06.1989, p.1.

Considerando que uma protecção da saúde, mediante suspensão de trabalho, das trabalhadoras grávidas e em período pós-parto será ilusória caso não seja acompanhada pela manutenção dos direitos, sem a qual algumas delas serão obrigadas a renunciar a uma grande parte da sua suspensão de trabalho para não perderem a remuneração e que, por conseguinte, a manutenção dos direitos ligados ao trabalho, incluindo a remuneração, deve ser assegurada durante essa suspensão;

Considerando que o objectivo desta directiva consiste em proteger no seu ambiente de trabalho a saúde da trabalhadora grávida ou em período pós-parto e que convém, a este respeito, ter em conta a relação de trabalho entre a beneficiária potencial e o seu empregador; que, neste espírito, é conveniente deixar aos Estados-membros a faculdade de fazer depender a elegibilidade de manutenção da remuneração ou de pagamento do subsídio da existência de uma relação de trabalho desde o início da gravidez ou, por extensão, do facto de essas trabalhadoras grávidas estarem inscritas, no início dessa gravidez, no desemprego;

Considerando ainda que as disposições da presente directiva relativas à suspensão de trabalho obrigatória antes da data presumível do parto (e depois dele) seriam desprovidas de efeito caso essa suspensão de trabalho não seja acompanhada pela manutenção da remuneração ou do pagamento de um subsídio equivalente; que, por conseguinte, a condição de elegibilidade acima mencionada não se aplica ao período de suspensão de trabalho obrigatória e que convém que os Estados-membros adoptem as disposições necessárias para o efeito;

Considerando que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais sobre o estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas e em período pós-parto; que, por conseguinte, é necessário proibir os despedimentos das trabalhadoras grávidas ou em período pós-parto por motivos relacionados com o seu estado;

Considerando a determinação das medidas de protecção apropriadas a tomar no sentido de proteger a saúde e a segurança das trabalhadoras grávidas, é conveniente que os Estados-membros adoptem as disposições necessárias à realização de uma avaliação prévia dos riscos que afectam particularmente essas trabalhadoras, em conformidade com o artigo 6º da Directiva 89/391/CEE do Conselho; que é do interesse geral que os resultados dessa avaliação sejam comunicados aos parceiros sociais;

Considerando que, pelo facto de certos tipos de actividade e certas condições de trabalho poderem alterar a saúde das trabalhadoras grávidas e lactantes, convém assegurar às mesmas um ajustamento adequado das suas condições e tempo de trabalho;

Considerando, por outro lado, que o trabalho nocturno pode ser nocivo para a saúde física e psíquica das trabalhadoras grávidas afectas a um trabalho que implica riscos particulares ou uma tensão física ou mental elevada e que, portanto, convém prever disposições alternativas para evitar esses riscos;

Considerando ainda que a exposição das trabalhadoras grávidas ou das trabalhadoras lactantes a certos agentes físicos, químicos ou biológicos bem como a certos processos pode alterar a saúde destas trabalhadoras; que é conveniente, por consequência, proibir a prática de trabalhos que exponham ou sejam susceptíveis de expor as trabalhadoras grávidas e lactantes a esses agentes e processos;

Considerando que as medidas de protecção da saúde das trabalhadoras grávidas e em período pós-parto não devem conduzir a desfavorecer o lugar das mulheres no mercado de trabalho; que, nesta perspectiva, as disposições da presente directiva não prejudicam as disposições das directivas do Conselho em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres,

ADOPTOU A PRESENTE DIRECTIVA:

S E C Ç Ã O I

Âmbito de aplicação e definição

Artigo 1º

A presente directiva, que é uma directiva especial na acepção do nº 1 do artigo 16º da Directiva 89/391/CEE, tem por objecto a adopção de medidas tendentes a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas e em período pós-parto.

Artigo 2º

Para efeitos da presente directiva, entende-se por "trabalhadora grávida" e "trabalhadora em período pós-parto", toda e qualquer trabalhadora, grávida ou em período pós-parto, que informe o empregador do seu estado, quer directamente, quer por intermédio de um médico ou de uma autoridade médica competente, em conformidade com as disposições legais ou práticas nacionais.

S E C Ç Ã O II

Condições de trabalho

Artigo 3º

1. Sem prejuízo do disposto no artigo 6º da Directiva 89/391/CEE, os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para assegurar a protecção das trabalhadoras grávidas contra os riscos que as afectam particularmente durante o trabalho. Para o efeito, os Estados-membros garantirão que as autoridades competentes em matéria de saúde e de segurança avaliem as repercussões sobre a gravidez das actividades exercidas por estas trabalhadoras no que se refere, por um lado, à natureza e ao grau de exposição a todo e qualquer agente químico, físico ou biológico, e, por outro lado, aos movimentos e posturas, às deslocações e à fadiga mental e física relacionados com a actividade destas trabalhadoras. Estas avaliações devem ser dadas a conhecer aos empregadores e aos trabalhadores com o fim de os informar dos riscos possíveis.
2. Os Estados-membros providenciarão no sentido de as trabalhadoras grávidas ou lactantes beneficiarem, sempre que o seu tipo de actividade seja susceptível de pôr em perigo a sua saúde e a sua segurança, de um ajustamento das suas condições e/ou do seu tempo de trabalho, podendo, se necessário, ir até uma mudança de posto. Neste caso, deverá ser garantida a manutenção da remuneração e dos direitos ligados ao trabalho.
3. Os Estados-membros providenciarão no sentido de assegurar uma alternativa ao trabalho nocturno das trabalhadoras que, caso contrário, seriam chamadas a executar um trabalho desse tipo:
 - a) Antes e depois do nascimento de um filho, durante um período de pelo menos 16 semanas, das quais pelo menos 8 antes da data presumível do parto;
 - b) Mediante apresentação de um atestado médico que declare essa necessidade para a saúde da mãe ou da criança, durante outros períodos:
 - i) no decurso da gravidez;
 - ii) ao longo de um lapso de tempo que ultrapasse o período após o nascimento de um filho, fixado em conformidade com a alínea a) anterior, cuja duração será determinada pela autoridade competente após consulta das organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores.

4. As medidas referidas no nº 3 podem incluir a transferência para um trabalho diurno sempre que seja possível, a concessão de prestações de segurança social ou um prolongamento da licença por maternidade. Neste caso, os direitos ligados ao trabalho são mantidos.

Artigo 4º

1. Os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para que as trabalhadoras grávidas não sejam afectas a trabalhos que as exponham ou sejam susceptíveis de as expor aos agentes ou processos citados no Anexo I. Em caso algum as trabalhadoras grávidas serão expostas a ultrapassagens previsíveis dos valores-limite de exposição profissional aos outros agentes.
2. Os Estados-membros providenciarão no sentido de as trabalhadoras lactantes não serem afectas a trabalhos que as exponham ou sejam susceptíveis de as expor aos agentes e processos citados no Anexo II.
3. Caso a transferência para uma outra actividade não seja técnica ou objectivamente possível, as referidas trabalhadoras beneficiarão de uma suspensão de trabalho remunerada durante todo o período considerado necessário para a protecção da sua saúde. Os direitos ligados ao trabalho são mantidos durante esse período.

S E C Ç Ã O III

Suspensão de trabalho, duração do trabalho e direitos ligados ao trabalho

Artigo 5º

1. Os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para que as mulheres referidas no artigo 2º beneficiem de uma suspensão de trabalho que implique a manutenção da remuneração ou/e o pagamento de um subsídio equivalente de pelo menos 14 semanas sem interrupção, repartidas antes e depois do parto. Esta repartição é deixada à escolha da beneficiária, em conformidade com as legislações e práticas nacionais.

Os eventuais períodos de doença que ocorram durante esta interrupção de trabalho não são tidos em conta nestas catorze semanas e ficam sujeitos ao regime aplicável em caso de doença.

2. Os Estados-membros têm a faculdade de conceder uma suspensão de trabalho superior a catorze semanas não integralmente remunerada, desde que seja assegurado um nível de protecção equivalente; neste caso, a remuneração e/ou subsídio correspondente para a totalidade do período de descanso não deverá ser inferior a 80% do salário do beneficiário, se for o caso, dentro de um limite definido pela regulamentação nacional.
3. Os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para que toda e qualquer trabalhadora grávida beneficie de uma suspensão de trabalho obrigatória remunerada, que inclua um período de pelo menos duas semanas antes da data presumível do parto.
4. Os Estados-membros têm a faculdade de fazer depender o direito à remuneração ou/e ao pagamento do subsídio definido no nº 1 da condição de as referidas trabalhadoras terem trabalhado ou estarem inscritas no desemprego desde, pelo menos, o início da sua gravidez - não se aplicando essa faculdade ao período de suspensão obrigatória definido no anterior nº 3.
5. Os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para que as trabalhadoras grávidas beneficiem de uma licença sem perda de remuneração para efectuarem os exames pré-natais, caso esses exames só possam ter lugar durante o horário de trabalho.

Artigo 6º

1. A manutenção dos direitos ligados ao trabalho deve ser assegurada durante todo o período da suspensão de trabalho referida no nº 1 do artigo 5º.
2. Os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para proibir o despedimento das mulheres referidas no artigo 2º, por motivos relacionados com o seu estado, durante o período que decorre do início da sua gravidez até ao termo da suspensão de trabalho definida no nº 1 do artigo 5º.

S E C Ç Ã O I V

Disposições finais

Artigo 7º

Em caso de diferendo relativo à aplicação das disposições da presente directiva que ocorra dentro do período de protecção previsto por esta, os Estados-membros zelarão por que as regras de procedimento tenham em conta a situação específica das trabalhadoras em causa, nomeadamente no que se refere ao ónus da prova.

Artigo 8º

As adaptações de carácter exclusivamente técnico a introduzir nos anexos em função do progresso técnico, da evolução de regulamentações ou especificações internacionais e dos conhecimentos no domínio abrangido pela presente directiva serão adoptadas de acordo com o processo previsto no artigo 17º da Directiva 89/391/CEE.

Artigo 9º

1. Os Estados-membros deverão dar cumprimento à presente directiva o mais tardar em 31 de Dezembro de 1992, pondo em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias ou garantindo que os parceiros sociais adoptem as disposições necessárias mediante acordo, sem isentar os Estados-membros da obrigação de atingir os resultados fixados nesta directiva. Desse facto informarão imediatamente a Comissão.

Sempre que os Estados-membros adoptarem tais disposições, estas deverão incluir uma referência à presente directiva ou serem acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. As modalidades dessa referência serão adoptadas pelos Estados-membros.

2. Os Estados-membros deverão comunicar à Comissão o texto das disposições de direito nacional já adoptadas ou que adoptarem no domínio da presente directiva.

Artigo 10º

Os Estados-membros são os destinatários da presente directiva.

Feito em Bruxelas, em

Pelo Conselho
O Presidente

ANEXO I

LISTA DOS AGENTES E PROCESSOS REFERIDOS NO Nº 1 DO ARTIGO 4º

I. AGENTES

a) **agentes físicos**

Trabalhos que envolvam ou susceptíveis de envolver uma mobilização prejudicial para o embrião ou o feto. Trabalhos que envolvam ou susceptíveis de envolver uma exposição corporal superior à pressão atmosférica.

b) **agentes biológicos**

Agentes biológicos dos grupos III e IV na acepção do artigo ... da Directiva 90/.../CEE, bem como os agentes biológicos seguintes, salvo se existirem provas de que a mulher se encontra suficientemente protegida contra esses agentes pelo seu estado de imunização:

- Toxoplasma,
- Vírus da varicela,
- Vírus da rubéola,
- Listeria,
- Neisseria gonorrhoeae,
- Citomegalovírus,
- Treponema pallidum,
- Mixovírus e paramixovírus,
- Enterovírus (Echo-coxsackie),
- Vírus de Epstein-barr.

c) **agentes químicos**

Os agentes químicos seguintes:

- substâncias rotuladas R40, R45, R46, e R47 pela Directiva 67/548/CEE (rotulagem das substâncias químicas);
- os agentes químicos que figuram no Anexo I da Directiva 90/394/CEE, relativa à protecção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos durante o trabalho;
- ésteres tiofosfóricos,
- mercúrio,
- derivados azotados e cloroazotados dos hidrocarbonetos benzénicos,
- amianto,
- medicamentos antimitóticos.

II. PROCESSOS

As mulheres grávidas não devem ser expostas

aos processos industriais enumerados no Anexo I da Directiva 90/394/CEE, relativa à protecção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos durante o trabalho.

ANEXO II

LISTA DOS AGENTES E PROCESSOS REFERIDOS NO No 2 DO ARTIGO 4o (mulheres lactantes)

1. AGENTES:

a) Agentes físicos:

- Trabalhos em atmosfera hiperbárica (câmaras e plataformas submarinas)
- Trabalhos subterrâneos (minas)

b) Agentes biológicos:

- Agentes biológicos dos grupos III e IV na acepção do artigo ... da Directiva 90/.../CEE, bem como os agentes biológicos seguintes, salvo se existirem provas de que a mulher se encontra suficientemente protegida contra esses agentes pelo seu estado de imunização:
 - Mixovírus e paramixovírus,
 - Enterovírus (Echo-coxsackie).

c) Agentes químicos:

Os agentes químicos seguintes:

- Substâncias rotuladas R40, R45 pela Directiva 67/548/CEE (rotulagem das substâncias químicas);
- os agentes químicos que figuram no Anexo I da Directiva 90/394/CEE, relativa à protecção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos durante o trabalho;
- chumbo e seus compostos,
- mercúrio e seus compostos,
- medicamentos antimetabólicos,
- solventes clorados,
- bissulfureto de carbono,
- benzeno e seus derivados,
- pesticidas organoclorados,
- PCB,
- agentes químicos de penetração cutânea formal e perigosa.

2. PROCESSOS

As mulheres lactantes não devem ser expostas

aos processos industriais enumerados no Anexo I da Directiva 90/394/CEE, relativa à protecção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos durante o trabalho.

FICHE D'IMPACT
SUR LA COMPETITIVITE ET L'EMPLOI.

Proposition de directive du Conseil
concernant la protection au travail
de la femme enceinte et venant d'accoucher.

I. Principales raisons pour introduire les mesures?

D'une manière générale, la politique sociale de la Communauté a deux objectifs principaux: améliorer les conditions de travail et encourager la compétitivité, en particulier en instaurant des règles minimales au niveau communautaire.

Une protection adéquate des femmes enceintes et venant d'accoucher constitue un des principaux éléments pour l'amélioration des conditions de travail à la fois pour les entreprises et pour les femmes concernées, dans la mesure où, très souvent, ces dernières se retrouvent encore partagées entre leurs responsabilités professionnelles et familiales et que, non seulement leur santé, mais également leur travail peut en subir les conséquences.

La Commission s'est donc fixé entre autres objectifs, dans son Programme d'action pour la mise en oeuvre de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'adoption par le Conseil d'une directive portant sur la protection de la femme enceinte au travail.

Basée sur l'article 118A du Traité CEE, la présente proposition prévoit des prescriptions minimales en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail de la femme enceinte et venant d'accoucher.

II. Caractéristiques des entreprises concernées?

Ainsi que toutes les directives basées sur l'article 118A, notamment dans le cadre de la Directive 89/391/CEE, la présente proposition doit s'appliquer à toutes les entreprises et le service public, tels que définis dans la Directive-cadre.

III. Quelles obligations cette mesure impose-t-elle directement aux entreprises?

Les dispositions de la présente directive visent à assurer certains droits protecteurs aux travailleuses enceintes et venant d'accoucher en prévoyant des dispositions en ce qui concerne, d'une part, un arrêt de travail de travail rémunéré (14 semaines, dont au moins 2 avant la date présumée de l'accouchement et 2 après celui-ci), accompagné du maintien des droits qui y sont liés, et, d'autre part, la connaissance de la nature et du degré des risques auxquels ces femmes peuvent être exposées dans leur travail, grâce à une évaluation de ceux-ci par l'employeur, une information et une instruction adéquates, ainsi que la prise des mesures nécessaires par l'employeur.

La plupart de ces dispositions sont déjà respectées, bien que sous des formes variées, dans la majorité des Etats membres. L'objectif de la présente proposition est d'assurer le respect de ces droits à toutes les travailleuses enceintes et venant d'accoucher, dans la Communauté, et d'améliorer ainsi les conditions sur le lieu de travail pour une meilleure protection de la santé et de la sécurité de ces travailleuses.

IV. Quelles obligations indirectes les autorités nationales, régionales ou locales pourraient-elles imposer aux entreprises?

Il peut y avoir un impact dans la mesure où les autorités nationales sont responsables de la transposition des dispositions de la directive dans la législation nationale.

V. Y a-t-il des dispositions particulières pour les PME?

Il n'y a pas d'autre disposition particulière pour les PME que les dispositions de l'article 118A qui prévoit que la création et le développement des PME ne doit pas être entravés par les mesures prises dans ce cadre.

L'article 5 de la présente proposition soulève toutefois la question à propos de l'éventualité d'un changement de poste nécessaire dans certains cas, et notamment en cas de difficulté de remplacer un travail de nuit par un travail de jour, ce qui peut arriver en particulier dans les PME. Le paragraphe 2, 2^o alinéa vise à résoudre ce problème.

VI. Quel est l'effet probable sur:

a) la compétitivité des entreprises?

En rendant les conditions de travail plus saines pour les travailleuses, la compétitivité des entreprises s'en trouvera renforcée à long terme, dans la mesure où le potentiel humain pourra être utilisé d'une manière plus rationnelle et responsable.

Comparé à cette perspective, le coût à court terme des mesures envisagées apparaît d'autant plus minime (voir annexe 2).

b) l'emploi?

D'un point de vue macro-économique et considérant tous les facteurs, la présente proposition offrira certainement un intérêt pour les employeurs dans la mesure où la main d'oeuvre féminine sera de plus en plus nécessaire et doit donc être encouragée par de telles mesures.

VII. Les organisations représentatives concernées ont-elles été consultées?

La présente proposition a été rédigée après consultations des experts gouvernementaux et des partenaires sociaux, dont les observations ont été prises en compte dans la mesure du possible.

Le Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail a été consulté également.

ISSN 0257-9553

COM(90) 406 final

DOCUMENTOS

PT

05

N.º de catálogo : CB-CO-90-513-PT-C
ISBN 92-77-64955-0

PREÇO DE VENDA	até 30 páginas: 3,50 ECU	cada 10 páginas a mais: 1,25 ECU
----------------	--------------------------	----------------------------------

Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias
L-2985 Luxemburgo