

Para obter informações complementares

Pode obter os outros guias e fichas da série *Prioridade aos cidadãos* através da Internet:

<http://citizens.eu.int>

Pode igualmente obter estes guias e estas fichas utilizando o formulário de encomenda incluído no guia. Neste formulário encontrará a lista dos guias e das fichas existentes.

Se o exercício prático dos seus direitos lhe suscitar dúvidas que ultrapassem o âmbito deste guia e das fichas correspondentes, consulte o nosso serviço de aconselhamento informal *signpost*:

- através da Internet (<http://citizens.eu.int>);
- telefonando para o número gratuito:

0505-32 92 54

Obterá resposta à sua chamada telefónica ou mensagem electrónica no prazo de três dias úteis.



SERVIÇO DAS PUBLICAÇÕES OFICIAIS
DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
L-2985 Luxembourg

CI-02-96-327-PT-C REDIGIDO PELA COMISSÃO EUROPEIA,
Direcção-Geral XV — Mercado Interno e Serviços Financeiros, e
Direcção-Geral V — Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais.



Programa de informação para o cidadão europeu

Igualdade
de direitos
e oportunidades
entre
mulheres e homens
na União Europeia

Prioridade aos cidadãos



Este guia faz parte das publicações postas à sua disposição pela União Europeia no âmbito da acção «Prioridade aos cidadãos». A acção de informação «Prioridade aos cidadãos», assim como as acções «Euro: uma moeda para a Europa» e «Construamos a Europa juntos», é desenvolvida no âmbito do programa de informação para o cidadão europeu lançado pela Comissão Europeia e pelo Parlamento Europeu.

Este guia pretende apenas alertá-lo para um conjunto de direitos de que beneficia como cidadão de um Estado-Membro da União Europeia no domínio da igualdade de direitos e oportunidades no local de trabalho. Não é possível enumerar a totalidade dos direitos que pode invocar e das obrigações cujo cumprimento lhe pode ser exigido. A este respeito, é conveniente lembrar que, em caso de dúvida quanto ao âmbito de um direito ou de uma obrigação decorrentes do direito comunitário, só fazem fé os textos dos actos oficiais (tratados, regulamentos, directivas, decisões, etc.).

Também se encontram já disponíveis os guias «Trabalhar noutro país da União Europeia», «Residir noutro país da União Europeia», «Estudar, seguir uma formação ou fazer investigação noutro país da União Europeia», «Comprar bens e serviços no mercado único europeu» e «Viajar noutro país da União Europeia».

Prioridade aos cidadãos

Ser cidadão da União Europeia (UE) confere-lhe uma série de direitos que, por vezes, desconhece. Sabe, por exemplo, que, independentemente do país onde trabalha, goza do direito de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho idêntico ou trabalho de valor igual? Ou que deve beneficiar das mesmas oportunidades de formação concedidas a trabalhadores do sexo oposto?

Para que disponha de um melhor conhecimento das oportunidades que a União lhe oferece, a Comissão Europeia publica uma série de guias de informação que descrevem resumidamente os seus direitos, as respectivas condições de aplicação e os meios de que dispõe para os fazer valer.

O âmbito e a diversidade desses direitos é tal que uma apresentação sucinta não poderá, de forma alguma, reflectir o conjunto de situações individuais que lhe podem interessar como cidadão da União. Assim, para quaisquer informações suplementares, não hesite em dirigir-se aos pontos de contacto indicados na última parte deste guia.

(¹) No presente guia os termos «país», «Estado» ou «Estado-Membro» são utilizados indistintamente para designar os Estados-Membros da União, que são os seguintes: Alemanha, Áustria, Bélgica, Dinamarca, Espanha, Finlândia, França, Grécia, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Portugal, Reino Unido e Suécia. Os restantes países ou Estados são designados por «países terceiros». Saliente-se, todavia, que no âmbito do Espaço Económico Europeu os direitos aqui descritos podem ser invocados por si, praticamente na sua totalidade, na Noruega, na Islândia e no Liechtenstein, e que tais direitos são aplicáveis aos cidadãos destes mesmos países quando estes exercem uma actividade num Estado-Membro da União.

IGUALDADE DE DIREITOS E OPORTUNIDADES ENTRE HOMENS E MULHERES NA UNIÃO EUROPEIA

O presente guia aborda os seguintes temas:

I. DIREITOS ASSOCIADOS AO EMPREGO:

- igualdade de remuneração;
- igualdade de tratamento no local de trabalho.

II. DIREITOS ASSOCIADOS À SEGURANÇA SOCIAL:

- igualdade de tratamento nos regimes gerais de segurança social;
- igualdade de tratamento nos regimes profissionais de segurança social.

III. DIREITOS DO TRABALHADOR COM FILHOS:

- direitos das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes;
- licença parental e outras dispensas ocasionais por motivos familiares de força maior.

IV. RECONHECIMENTO DOS DIREITOS E FORMA DE OS FAZER VALER

V. ENDEREÇOS ÚTEIS

VI. PARA OBTER INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

Ser cidadão da União Europeia (¹) confere-lhe o direito de trabalhar noutro país da União (consultar o guia «Trabalhar noutro país da União Europeia»). Independentemente do país onde trabalha, a legislação comunitária estabelece o princípio da não discriminação no local de trabalho em razão do sexo. Significa isto que, quer seja homem ou mulher, o trabalhador deve receber tratamento igual e gozar dos mesmos direitos e oportunidades no local de trabalho.

A discriminação pode revestir duas formas:

- a *discriminação directa* ocorre quando homens e mulheres recebem tratamento diferenciado, por exemplo em termos de remuneração, apenas em função do seu sexo. Nesta categoria, inclui-se igualmente a discriminação com base na gravidez e maternidade, factores intrinsecamente associados ao sexo, como é o caso por exemplo de uma mulher que veja recusadas oportunidades de emprego, formação ou promoção apenas porque se encontra grávida;
- a *discriminação indirecta* ocorre quando homens e mulheres recebem tratamento diferenciado devido à existência de disposições, práticas ou critérios aparentemente neutros em matéria de recrutamento, remuneração, condições de trabalho, despedimento, segurança social, etc., que na realidade desfavorecem uma proporção substancialmente mais elevada de indivíduos de um sexo. Estas disposições, práticas ou critérios são proibidos segundo o direito comunitário, excepto quando se justificarem por motivos objectivos não relacionados com o sexo.

Por exemplo, a associação de determinado tipo de benefícios a critérios como o estado civil ou a situação familiar, assim como a noção de chefe de família ou «ganha-pão», pode resultar em discriminação indirecta. Outro critério deste tipo é o trabalho a tempo parcial, na sua maioria exercido por mulheres. Por exemplo, a exclusão de trabalhadores a tempo parcial do regime de reforma de uma empresa afectará provavelmente um número muito maior de mulheres, podendo assim ser discriminatória, excepto se essa exclusão se justificar por motivos objectivos que não incluam o sexo.

Direitos associados ao emprego

IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO

Remuneração igual por trabalho igual

Se é cidadão de um Estado-Membro e trabalha na União Europeia, deverá receber um salário igual ao de outro trabalhador de sexo diferente que desempenhe funções idênticas às suas, desde que o empregador seja o mesmo. No entanto, factores objectivos independentes do sexo do trabalhador, tais como as qualificações ou a experiência, podem justificar diferenças salariais.

Normalmente, o trabalho é descrito em termos de designações de profissões. Algumas delas são exactamente as mesmas para homens e mulheres que desempenhem o mesmo cargo, outras têm uma alternativa masculina e feminina. Nos casos em que profissões com designações diferentes são essencialmente as mesmas, a remuneração deverá ser idêntica. Por exemplo, uma assistente de bordo e um comissário de bordo que trabalham na mesma companhia, possuem as mesmas qualificações e desempenham as mesmas funções deverão receber a mesma remuneração, não podendo, portanto, auferir salários diferentes sem que haja violação do direito de salário igual por trabalho igual.

O termo salário abrange todos os benefícios concedidos pelo empregador associados ao emprego, ao abrigo de um contrato, de disposições estatutárias ou colectivas ou numa base voluntária. Podem ser em dinheiro ou em espécie (por exemplo, comparticipação de viagens



ou utilização gratuita de alojamento), ou ainda assumir a forma de prémio ou remuneração extraordinária. As prestações englobam igualmente benefícios futuros, tais como subsídios de desemprego a receber no momento oportuno.

Remuneração igual por trabalho de igual valor

Independentemente de serem homens ou mulheres, os trabalhadores estão também protegidos contra qualquer eventual discriminação quando desempenham funções diferentes para o mesmo empregador. Por este motivo, a legislação comunitária confere ao trabalhador o direito de auferir remuneração igual por trabalho de igual valor.

Em termos concretos, significa isto que, quando uma mulher (ou um homem) desempenha uma tarefa que, ainda que diferente, seja tão exigente quanto a de alguém do sexo oposto, deverá receber salário e benefícios idênticos, salvo

quando haja uma razão não discriminatória justificativa da diferença.

Para determinar se um trabalho desempenhado por um homem ou uma mulher tem igual valor, é necessário proceder-se à comparação das respectivas funções, processo que envolve a avaliação da natureza destas e das obrigações impostas aos trabalhadores que as desempenham, tais como perícia, esforço, responsabilidade, etc.

Apenas a natureza do trabalho é relevante na realização dessa avaliação. Por conseguinte, outros factores como o facto de um trabalhador operar a tempo parcial e outro a tempo inteiro não são relevantes, não podendo, por si só, justificar a diferença salarial.

Em cada Estado-Membro, existe uma autoridade competente que, na posse das informações necessárias, tem o poder de decidir se um trabalho tem o mesmo valor que outro. Dado que cada Estado-Membro dispõe de mecanismos diferentes para a resolução das queixas individuais relativas à remuneração igual por trabalho de igual valor, aconselha-se a consulta dos endereços úteis no final do guia.

O direito a salário igual por trabalho igual ou de igual valor aplica-se aos sectores público e privado, independentemente do facto de a remuneração ter sido decidida por acordos colectivos, escalões salariais, acordos salariais ou contratos individuais.

Para ilustrar a série de factores que podem estar envolvidos na avaliação do trabalho de igual valor, vejamos o caso de uma secretária que considera o seu trabalho subestimado em comparação com o de um operário de produção empregado na

mesma empresa. A fim de determinar se a queixa tem fundamento, será necessário proceder à comparação das funções de ambos, mediante a análise da natureza e do grau de exigência do trabalho em questão. Devem ser descritas as funções e considerados os deveres envolvidos, tais como perícia, esforço e responsabilidade, a fim de determinar se os dois tipos de trabalho, ainda que diferentes, podem ser considerados de igual valor. Se ficar provado que o trabalho da secretária é igualmente exigente, mas inferiormente remunerado, o empregador terá de justificar a diferença salarial com base em outros factores que a discriminação em função do sexo.

Como motivo da diferença, o empregador pode alegar o facto de a secretária e o operário pertencerem a diferentes grupos de negociação colectiva ou sindicatos, que tenham negociado diferentes tabelas salariais. Contudo, os acordos colectivos devem respeitar o princípio de remuneração igual por trabalho de igual valor. É possível que o cargo de secretária seja quase inteiramente preenchido por mulheres, sendo a produção quase exclusiva dos homens. Não obstante, se determinadas disposições de acordos colectivos resultam em remunerações inferiores para um grupo composto predominantemente ou exclusivamente por mulheres, aquelas constituirão uma violação do direito comunitário básico à igualdade de remuneração, excepto nos casos em que a diferença salarial decorra de factores objectivos que não impliquem a discriminação em função do sexo.

O empregador pode alegar, por exemplo, que a razão para a diferença salarial reside nas tabelas geralmente aplicadas às profissões em questão. Neste caso, terá de provar que este argumento não é discriminatório e que justifica totalmente a diferença.

Sistemas de classificação profissional

Em alguns Estados-Membros, os sistemas de classificação profissional são usados como mecanismos para classificar as profissões e determinar o salário relativo numa hierarquia de funções.

Nos casos em que um sistema de classificação ou avaliação profissional é utilizado para determinar a remuneração, este sistema deverá basear-se em critérios não discriminatórios. Deverá, pois, ter em consideração aspectos como a aptidão de cada sexo para determinadas funções.

Por exemplo, embora o sistema possa incluir o factor força física, deve igualmente ter em conta outros critérios por forma a evitar a discriminação em função do sexo.

O sistema deve ainda procurar um equilíbrio entre diferentes factores inerentes às funções sem penalizar aqueles inerentes a cargos tradicionalmente desempenhados por mulheres (por exemplo, destreza manual, aptidões para as relações humanas, tarefas de prestação de cuidados).

Independentemente do salário ser determinado por um sistema de classificação profissional, o trabalhador tem o direito de conhecer os critérios usados na sua fixação.

Para avaliar melhor as diferenças salariais entre sexos, por trabalho de igual valor, a Comissão Europeia publicou o *Código de conduta relativo à aplicação do princípio de remuneração igual entre homens e mulheres por trabalho de igual valor*.

Este código, que não é vinculativo, pretende fornecer orientações concretas a empregadores e sindicatos, de modo a assegurar a aplicação a



todos os aspectos salariais do princípio de igualdade entre homens e mulheres que desempenhem um trabalho de igual valor. Visa, em especial, eliminar a discriminação em função do sexo sempre que as estruturas salariais assentem em sistemas de classificação e avaliação profissionais.

O trabalhador poderá solicitar um exemplar do código de conduta junto dos gabinetes nacionais da Comissão, cujos endereços se encontram no fim do presente guia.

IGUALDADE DE TRATAMENTO NO LOCAL DE TRABALHO

Todos os cidadãos têm o direito à igualdade de tratamento no local de trabalho, o que significa que ninguém pode ser discriminado em função do sexo.

Acesso ao emprego

Aquando do recrutamento de trabalhadores, os empregadores não devem fazer discriminação entre homens e mulheres. Por exemplo, anúncios de emprego dirigidos unicamente a trabalhadores de um dos sexos são contrários às leis comunitárias.

Contudo, existe uma excepção a esta regra sempre que o sexo do trabalhador constitua um factor essencial para o emprego em questão. Se ficar objectivamente provado que apenas os trabalhadores de um sexo podem desempenhar todas as funções relacionadas com o cargo, o empregador é autorizado a recrutar apenas mulheres ou homens para esse efeito. Por exemplo, em profissões como modelo ou actor/actriz, o sexo pode ser considerado um factor determinante.

Formação profissional

Homens e mulheres que desempenhem as mesmas funções devem beneficiar das mesmas oportunidades de ensino e formação.

Promoções

Os empregadores não devem usar de discriminação nas decisões de promoção, devendo considerar os trabalhadores em função das suas competências, habilitações, desempenho e antiguidade, e não em função do sexo.

Condições de trabalho

Os empregadores não estão autorizados a aplicar diferentes condições de trabalho a homens e a mulheres que desempenhem a mesma função, designadamente no que respeita a motivos de despedimento, código de vestuário, flexibilidade de trabalho, etc. O direito à igualdade de condições de trabalho é aplicável independentemente do facto de as disposições estarem definidas no âmbito de acordos colectivos, contratos individuais ou normas regentes das profissões liberais.

Acção positiva

O direito comunitário autoriza os países da UE a empreenderem uma série de iniciativas de acção

positiva que podem ser realizadas a nível do Estado-Membro ou de empresas.

Embora não haja uma definição oficial de acção positiva, trata-se de um conceito que inclui todas as medidas necessárias para contrariar os efeitos de desvantagens passadas e os efeitos de discriminações existentes e para promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no domínio do emprego.

A acção positiva pode assumir variadas formas:

- *um primeiro tipo consiste em medidas que visam eliminar as causas do subemprego e das oportunidades reduzidas de carreira para qualquer um dos sexos, aplicadas, com especial incidência, no momento da escolha de carreira e à formação profissional;*
- *um segundo tipo de acção positiva engloba medidas que procuram obter um equilíbrio entre responsabilidades profissionais e familiares, assim como uma melhor distribuição destas entre homens e mulheres. Entre os exemplos possíveis contam-se o desenvolvimento de infra-estruturas de acolhimento de crianças ou a introdução de pausas na carreira;*
- *um terceiro tipo assenta na ideia de que a acção positiva deve compensar desvantagens passadas. Por conseguinte, pode ser dispensado um tratamento preferencial a favor de certas categorias de pessoas. Estas medidas podem revestir a forma de objectivos quantificados para o emprego feminino em sectores e profissões onde as mulheres se encontram sub-representadas, em especial no que respeita a cargos de responsabilidade.*

No contexto destas iniciativas, homens e mulheres podem ser tratados diferentemente, mas, dado que o seu objectivo é promover a igualdade, podem ser consideradas medidas compatíveis com o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

Direitos associados à segurança social

As normas comunitárias não procuram harmonizar os sistemas nacionais de segurança social, mas sim coordená-los. Contudo, o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, a realizar progressivamente no seio da União, proíbe qualquer discriminação em função do sexo no domínio da segurança social.

Existem dois grandes tipos de regimes de segurança social:

- Regime de base — Regime geral de segurança social definido pela legislação nacional — Abrange, nomeadamente, a protecção em caso de doença, invalidez, velhice, acidentes de trabalho, doenças profissionais e desemprego. Entre os exemplos deste tipo de prestações, contam-se as pensões de invalidez ou os subsídios de desemprego.
- Regimes complementares — Regimes profissionais de segurança social concedidos por empregadores individuais, grupo de empregadores ou sector profissional — Visam complementar ou substituir as prestações concedidas pelos regimes gerais de segurança social. A vinculação a estes regimes pode ser obrigatória ou facultativa.



IGUALDADE DE TRATAMENTO NOS REGIMES GERAIS DE SEGURANÇA SOCIAL

Homens e mulheres que desempenhem o mesmo tipo de trabalho têm direito, em princípio, ao mesmo regime de segurança social e a iguais condições de acesso, devendo estar sujeitos ao mesmo regime contributivo.

Além do mais, as prestações devem ser calculadas do mesmo modo, incluindo os aumentos dos benefícios decorrentes do facto de



o trabalhador ter um cônjuge ou dependentes a cargo. As condições que determinam a duração do direito a esses benefícios da segurança social devem também ser idênticas para homens e mulheres com o mesmo trabalho ou trabalho de igual valor e abrangidos pelo mesmo regime de segurança social.

No entanto, ao abrigo dos regimes gerais, é permitido um tratamento diferenciado em vários domínios. Por exemplo, os Estados-Membros podem manter idades de reforma e condições desiguais para a aquisição do direito a uma pensão de sobrevivência. Em alguns Estados-Membros as mulheres podem receber uma pensão mais cedo do que os homens, havendo por vezes lugar ao pagamento de pensões de viuvez apenas para as mulheres.

IGUALDADE DE TRATAMENTO NOS REGIMES PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA SOCIAL

Os trabalhadores abrangidos por um regime profissional de segurança social que cubra os mesmos riscos que um regime geral têm direito às mesmas prestações de segurança social.

Deste modo, é proibida a discriminação com base no sexo, nos regimes profissionais de segurança social, designadamente no que respeita à idade de reforma e às prestações de sobrevivência.

Embora exista uma grande variedade de regimes profissionais de segurança social, estes devem conferir um tratamento igual a homens e a mulheres, em especial no que concerne:

- ao âmbito dos regimes e condições de acesso, incluindo a idade;
- à obrigação de contribuição e ao cálculo das contribuições;
- ao cálculo das prestações devidas a um cônjuge ou dependentes e às condições que regem a duração e manutenção do direito às prestações.

O direito à igualdade nos regimes profissionais de segurança social não se aplica aos contratos individuais de trabalhadores independentes nem, no caso de trabalhadores assalariados, aos contratos de seguro em que a entidade patronal não seja parte, nem aos regimes profissionais nos quais as prestações são financiadas por contribuições pagas pelos trabalhadores numa base voluntária.

Direitos do trabalhador com filhos

DIREITOS DAS TRABALHADORAS GRÁVIDAS, PUÉRPERAS OU LACTANTES

A gravidez e a maternidade representam um período durante o qual as mulheres são particularmente vulneráveis em termos de saúde. Como tal, a legislação comunitária e as disposições nacionais protegem-nas contra riscos específicos associados ao seu estado, ao mesmo tempo que impedem que este seja usado como argumento para discriminação no local de trabalho.

De modo a assegurar que, independentemente do país onde trabalhe, a trabalhadora esteja suficientemente protegida antes e depois do parto, a legislação comunitária garante-lhe uma série de direitos específicos. Estes visam proteger a saúde das mulheres no local de trabalho, conceder-lhes um período mínimo de licença e salvaguardá-las de despedimentos sem justa causa.

Saúde e segurança no local de trabalho

Uma trabalhadora, grávida, puérpera ou lactante, tem direito a um determinado nível de segurança e de protecção sanitária no local de trabalho. Para poder beneficiar desse direito, deve informar o respectivo empregador do seu estado.

Se o trabalho envolve um risco específico de exposição a determinados agentes, processos ou condições de trabalho perigosos, o empregador



deve avaliar primeiramente os riscos para a saúde e segurança da trabalhadora, assim como os possíveis efeitos na gravidez ou amamentação.

Uma vez concluída esta avaliação, o empregador deve comunicar os resultados à trabalhadora em questão. Se existirem quaisquer riscos, o empregador deve tomar todas as medidas necessárias. Esta situação pode ser resolvida mediante a adaptação temporária do horário ou das condições de trabalho.

Se a adaptação das condições e/ou horário de trabalho não for possível, o empregador deve afectar a trabalhadora a outras funções. Se também esta solução não se revelar viável, a trabalhadora tem o direito à concessão de uma licença, segundo a legislação e/ou práticas nacionais, durante o período que for necessário para proteger a sua saúde e segurança. Não poderá ser obrigada a desempenhar tarefas com risco comprovado de exposição passível de pôr a sua saúde em perigo.

Trabalho nocturno

Durante a gravidez e por um período subsequente ao parto que é determinado pela autoridade nacional responsável pela saúde e segurança, a trabalhadora não é obrigada a exercer a sua actividade em regime nocturno. Se pretender beneficiar do direito a esta opção, deverá ser transferida para um regime diurno. Caso a transferência não seja possível, deverá ser-lhe concedida uma dispensa do trabalho ou um prolongamento da licença de parto, segundo a legislação e/ou práticas nacionais, com direito a pagamento de um subsídio «adequado».

Licença de parto

Independentemente do país onde trabalhe, se estiver grávida, a trabalhadora tem direito a um período contínuo de licença de parto, de pelo menos 14 semanas. Este período deve incluir as duas semanas antes e depois do parto.

As trabalhadoras em licença de parto não recebem necessariamente o salário por inteiro, embora tenham direito a receber qualquer aumento salarial concedido antes ou durante o período da licença. O montante do subsídio de maternidade é fixado pela legislação nacional do país onde trabalhe e deve ser, pelo menos, igual ao valor do subsídio de doença.

Este direito é concedido desde que a trabalhadora preencha as condições de elegibilidade para estas prestações, em conformidade com o estabelecido na legislação nacional. De qualquer modo, o empregador não pode exigir um período de carência superior a 12 meses para a aquisição destes direitos.

Tempo concedido para consultas pré-natais

A trabalhadora tem o direito a dispensas ocasionais durante o período de trabalho, sem perda de remuneração, para consultas pré-natais.

Proibição de despedimento

Regra geral, nenhuma trabalhadora pode ser despedida por motivos de gravidez entre o início da mesma e o final da licença de parto. Não obstante, o despedimento é possível em casos excepcionais não associados a este motivo e permitidos pela legislação e/ou prática nacional, e se o empregador conseguir fornecer, por escrito, razões válidas para tal (em alguns Estados-Membros o empregador necessita também de uma autorização oficial). No entanto, se o empregador alegar que as tarefas que você desempenha são essenciais para o funcionamento da empresa durante o período de licença de parto, este motivo não é considerado suficiente para justificar o despedimento.

LICENÇA PARENTAL E OUTRAS DISPENSAS OCASIONAIS POR MOTIVOS FAMILIARES DE FORÇA MAIOR

Medidas como a licença parental ou outras dispensas ocasionais por motivos familiares urgentes são igualmente importantes na medida em que ajudam homens e mulheres a conciliar as responsabilidades decorrentes da vida profissional e familiar.

Os direitos que assistem aos trabalhadores nestes domínios serão aplicáveis em todo o território da União a partir de 3 de Junho de 1998, à excepção do Reino Unido, onde essa aplicação se fará em data posterior. Na verdade, a legislação comunitária prevê a aplicação de um acordo celebrado entre os representantes dos parceiros sociais ao abrigo do «Acordo relativo à política social» da União.

Licença parental

Na UE, os trabalhadores com filhos têm o direito a uma licença parental individual por motivos de nascimento ou adopção de um filho, de modo a permitir a assistência à criança pelo menos durante três meses. A idade da criança, variável de país para país, condiciona a concessão desta licença.

Reconhecimento dos direitos e forma de os fazer valer

A licença parental é um direito que assiste o pai ou a mãe e não deverá haver discriminação quanto à sua concessão a um homem ou a uma mulher. Embora ambos os pais tenham direito a três meses de licença, nenhum deles pode transferir o direito a essa licença ao outro.

No final da licença parental, o trabalhador tem o direito de regressar ao posto que ocupava ou, caso não seja possível, a uma função idêntica ou equivalente à definida no seu contrato de trabalho ou relação laboral.

Sempre que pretender exercer o direito à licença parental, o trabalhador deve desse facto avisar antecipadamente o empregador e confirmar a sua intenção de regressar ao trabalho posteriormente.

Se, aquando do início da licença parental, o trabalhador tiver adquirido ou estiver em vias de adquirir certos direitos, tais como os associados à reforma, estes serão preservados até ao final do período da licença.

As disposições pormenorizadas relativas à licença parental (por exemplo, remuneração, períodos de notificação, etc.) variam em função do país onde se trabalha.

Dispensas ocasionais por motivos familiares de força maior

O trabalhador tem o direito de beneficiar de dispensas ocasionais sempre que a doença ou um acidente de um membro da sua família exija a sua presença imediata. A legislação do país onde trabalha define as condições a respeitar de modo a poder exercer este direito, bem como o tempo concedido anualmente para tal e as circunstâncias em que lhe é permitido fazê-lo.



Em caso de litígio com o empregador, o trabalhador pode defender os seus direitos. Todos os Estados-Membros dispõem de órgãos e tribunais judiciais especiais que podem resolver os seus problemas relativos à igualdade de direitos entre homens e mulheres (ver endereços *infra*). Num certo número de casos, pode também obter



ajuda e aconselhamento jurídico através de associações profissionais ou sindicatos.

Se o trabalhador alegar infracção dos seus direitos à igualdade de remuneração, tratamento ou prestações de segurança social, à segurança e saúde adequadas ou à licença parental, o empregador não pode responder à sua queixa com o despedimento.

Caso o trabalhador considere que uma administração nacional, regional ou local interpretou erradamente os seus direitos consagrados na legislação comunitária, ou que foi objecto de discriminação, deve fazer valer os seus direitos através de uma queixa à administração em causa. Se não ficar satisfeito com a resposta obtida, existem outras formas de fazer aplicar os seus direitos.

Deve privilegiar o recurso às vias nacionais, cujo leque é mais vasto e lhe permite, eventualmente,

obter uma indemnização. Os tribunais nacionais têm o dever de assegurar o respeito das obrigações que decorrem do direito comunitário, proibindo, se for caso disso, a aplicação de quaisquer disposições ou medidas nacionais contrárias a este. Se subsistirem dúvidas, o tribunal nacional pode remeter o caso para o Tribunal Europeu de Justiça no Luxemburgo antes de tomar uma decisão.

Caso uma lei nacional não preveja uma solução satisfatória, poderá haver motivos para proceder com base na aplicação directa da legislação comunitária.

Além do mais, existem igualmente formas de apresentar o seu caso a nível comunitário. Em primeiro lugar, é possível apresentar uma queixa à Comissão Europeia (ver endereço *infra*).

Se considerar que a sua queixa tem fundamento, a Comissão contacta a administração nacional

responsável, solicitando-lhe explicações e exigindo-lhe que ponha termo à infracção ao direito comunitário. No caso de incumprimento, a Comissão pode intentar um processo contra o país em causa no Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias no Luxemburgo.

O trabalhador pode, ainda, apresentar uma petição ao Parlamento Europeu (ver endereço *infra*) ou contactar um deputado europeu da sua escolha, que poderá colocar à Comissão e ao Conselho de Ministros as perguntas que achar convenientes. As respectivas respostas serão publicadas.

Finalmente, pode queixar-se ao Provedor de Justiça Europeu (ver endereço *infra*) em casos de má administração da responsabilidade das instituições comunitárias (como o Parlamento, o Conselho e a Comissão) ou de qualquer outro organismo descentralizado das Comunidades (como, por exemplo, a Fundação Europeia para a Formação Profissional). Sem se pretender dar uma definição exaustiva, entende-se geralmente por «má administração» uma actuação insuficiente ou deficiente (irregularidades ou omissões administrativas).

Nota: O Provedor de Justiça Europeu não tem competência para tratar de queixas respeitantes à actuação das administrações nacionais ou locais.

Endereços úteis

Poderá obter outras informações nos seguintes pontos de contacto:

GABINETE DE REPRESENTAÇÃO DA COMISSÃO EUROPEIA EM PORTUGAL
Largo Jean Monnet, 1-10.º
P-1250 LISBOA
Tel.: (+351-1) 350 98 00
350 98 99
Fax: (+351-1) 350 98 01
350 98 02

GABINETE DO PARLAMENTO EUROPEU EM PORTUGAL
Largo Jean Monnet, 1-6.º
P-1250 LISBOA
Tel.: (+351-1) 357 80 31
Fax: (+351-1) 354 00 04

PROVEDOR DE JUSTIÇA EUROPEU
Jacob Söderman,
1, av. du Pres. R.
Schuman BP 403
F-67001 STRASBOURG
CEDEX
Tel.: (+33) 388 17 40 01
Fax: (+33) 388 17 90 62

ESPAÇO ECONÓMICO EUROPEU
Todas as questões associadas com o exercício dos seus direitos nos países do Espaço Económico Europeu não membros da União Europeia (Noruega, Islândia e Liechtenstein) devem ser dirigidas a:

Secretariado EFTA:
Rue de Trêves 74
B-1040 BRUXELLES
Tel.: (+32-2) 286 17 11
Fax: (+32-2) 286 17 50

AUTORIDADES NACIONAIS
IGUALDADE LABORAL
MINISTÉRIO PARA A QUALIFICAÇÃO E O EMPREGO
Praça de Londres, 2-11.º
P-1000 LISBOA
Tel.: (+351-1) 847 04 30
Linha azul: (+351-1) 840 10 12
Fax: (+351-1) 847 44 29

INSTITUTO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL
Avenida José Malhoa, 11
P-1070 LISBOA
Tel.: (+351-1) 727 25 36
Fax: (+351-1) 726 57 82

INSTITUTO PARA O DESENVOLVIMENTO E INSPECÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO
Praça de Alvalade, 1
P-1700 LISBOA
Tel.: (+351-1) 797 23 97
Fax: (+351-1) 793 40 47

COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES (CIDM)
Avenida da República,
32-1.º Esquerdo
P-1097 LISBOA CODEX
Tel.: (+351-1) 797 60 81
Fax: (+351-1) 793 76 91

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO (CITE)
Avenida República, 44-2.º
P-1050 LISBOA
Tel.: (+351-1) 796 40 27
Fax: (+351-1) 796 03 32

CENTRO DE INFORMAÇÃO JACQUES DELORS
Centro Cultural de Belém
Rua Bartolomeu Dias
P-1400 LISBOA
Tel.: (+351-1) 362 20 01
(Linha directa)
0800-22 20 01
(Linha verde)
Fax: (+351-1) 362 58 44
362 58 43
E-mail:
tinform@cijdelors.pt
(Departamento de
Telinformações)
cijd@cijdelors.pt (Centro
de Informação Jacques
Delors)

SEGURANÇA SOCIAL

DIRECÇÃO-GERAL DOS REGIMES DE SEGURANÇA SOCIAL
Dr.ª Gláucia Aida de
Castro Varzielas
Serviço de Apoio à
Harmonização
Internacional de Regimes
Largo do Rato, 1
P-1296 LISBOA CODEX
Tel.: (+351-1) 381 73 21
Fax: (+351-1) 388 95 17

AUTORIDADES REGIONAIS

REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
Presidência do Governo
Palácio de Conceição
P-9500 PONTA DELGADA
Tel.: (+351-96) 255 65
Fax: (+351-96) 268 50

REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Direcção-Regional para os
Assuntos das
Comunidades Europeias
Rua Câmara Pestana, 17-
2.º
P-9000 FUNCHAL
Tel.: (+351-91) 22 47 50
Fax: (+351-91) 22 75 91