

GRUPO DE TRABALHO

PARA A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES

NA VIDA ECONÓMICA E SOCIAL

PROJECTO DE LEI SOBRE

Fundação Cuidar o Futuro

O TRABALHO FEMININO

1 9 7 2

## ÍNDICE

### SECÇÃO I -- PRINCÍPIOS GERAIS

- Base I - Objectivos
- Base II - Campo de aplicação
- Base III - Capacidade

### SECÇÃO II - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES *(Odet)*

- Base IV - Princípio Geral
- Base V - Formação profissional
- Base VI - Acesso ao emprego
- Base VII - Condicionamento do acesso
- Base VIII - Igualdade de remuneração
- Base IX - Participação

### SECÇÃO III - DURAÇÃO DO TRABALHO *(N.ª Fatima)*

- Base X - Princípio Geral
- Base XI - Jornada contínua e trabalho a tempo integral
- Base XII - Trabalho a tempo parcial
- Base XIII - " " " "
- Base XIV - Trabalho extraordinário
- Base XV - Trabalho nocturno
- Base XVI - Idade de reforma

SECÇÃO IV - PROTECÇÃO A MATERNIDADE (M.<sup>o</sup> Carmo)

Base XVII - Princípio Geral

Base XVIII - Descanso facultativo e obrigatório por ocasião do parto

Base XIX - Subsídio de maternidade

Base XX - Proibição de despedimento durante a gravidez e até 6 meses após o parto

Base XXI - Aleitação

SECÇÃO V - EQUIPAMENTOS COLECTIVOS (Aurova)

Base XXII - Princípio Geral

Base XXIII - Fomento de equipamentos colectivos

SECÇÃO VI - SANÇÕES

SECÇÃO VII - DISPOSIÇÕES FINAIS

SECÇÃO I

(PRINCÍPIOS GERAIS)

BASE I

(OBJECTIVOS)

1. As disposições da presente Lei visam promover a participação das mulheres no desenvolvimento sócio-económico, assegurar a igualdade de condições de emprego e de retribuição entre as mulheres e os homens e proteger a maternidade.

Fundação Cuidar do Futuro  
2. *cf. decisão aut. de 14/11/2018*

BASE II

- totalidade do grupo  
das mãs trabalhadoras  
- mãs = feminista (26)

(CAMPO DE APLICAÇÃO)

1. A presente Lei aplica-se <sup>todas as</sup> às trabalhadoras e às respectivas entidades patronais.

2. Para os efeitos do número anterior consideram-se trabalhadoras as pessoas do sexo feminino que se obrigam mediante retribuição a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a "autoridade e direcção" desta. Consideram-se entidades patronais as pessoas singulares ou colectivas de direito público ou de direito privado a quem é prestada aquela actividade.

3. As disposições deste diploma são aplicáveis às funcionárias públicas e equiparadas e às empregadas das Instituições de previdência e dos organismos corporativos e de ordenação económica.

4. As disposições da presente Lei aplicar-se-ão, automaticamente, aos contratos de serviço doméstico e de trabalho rural, a partir do momento em que entrar em vigor, no todo ou em parte, a regulamentação específica daqueles contratos, prevista no artigo 5º. do Decreto-Lei nº. 49.408, de 24 de Novembro de 1969, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5. As bases XVII, XVIII, XIX e XX aplicam-se às trabalhadoras e entidades patronais vinculadas pelos contratos referidos no número anterior, à medida que são enquadrados nas instituições de previdência.

1) ficar ou mãs?  
2) regulamentar o trabalho no fim  
- trabalho no chumbo  
- hab. dom. (proibido)  
- hab. dom. rural  
- possível contra  
- direitos da regulamentação

Fundação Cuidar o Futuro

o artigo MF

legislação do trab. doméstico

1) transitória

cf. lei  
inglesa  
Equal Act  
1971  
em português

6. Sempre que nas disposições deste diploma se referir a igualdade de tratamento das mulheres em relação aos homens perante o trabalho deverá entender-se que as mesmas disposições são aplicáveis no caso recíproco da igualdade dos homens em relação às mulheres quando se verificar situação idêntica.

Fundação Cuidar o Futuro

BASE III  
(CAPACIDADE)

MF

- v. Código Civil  
& lei Contrato Trabalho

1. A mulher tem capacidade para celebrar contratos de trabalho em plena igualdade com o homem, não advindo do casamento qualquer limitação ou condicionamento para celebrar ou manter aqueles contratos.

2. O casamento da trabalhadora não poderá ser invocado pela entidade patronal como causa de cessação do contrato de trabalho ou como fundamento de transferência para outro posto de trabalho.

## Fundação Cuidar o Futuro

NB: Revoga o Código de Direito Civil (v. trabalho social)

## SECÇÃO II

### (IGUALDADE DE OPORTUNIDADES)

#### BASE IV

#### (PRINCÍPIO GERAL)

A igualdade de oportunidades perante o trabalho entre homens e mulheres envolve as mesmas garantias:

- a) ~~iv~~ De acesso à informação, orientação e formação profissional;
- b) ~~v~~ De exercício de qualquer actividade;
- c) ~~vi~~ De remuneração;
- d) ~~vii~~ De participação.

Fundação Cuidar o Futuro



(FORMAÇÃO PROFISSIONAL)

1. Deve ser garantido à trabalhadora o acesso à informação sobre as tendências do mercado de trabalho, à orientação profissional correspondente às suas aptidões e à formação profissional em todos os níveis e modalidades.

2. Compete ao Estado promover, incentivar e coordenar as acções de formação profissional da mão de obra feminina, designadamente a reciclagem e actualização das trabalhadoras que interromperam a sua actividade profissional.

3. As entidades patronais devem garantir a todos os trabalhadores da empresa, independentemente do seu sexo, igualdade de oportunidades no que respeita a todas as modalidades de formação profissional escolar e extra escolar.

anualmente 4. Para os efeitos dos números anteriores será fixado por portaria ~~que~~ <sup>a</sup> uma percentagem dos estagiários em cursos de formação profissional acelerada seja ~~(do sexo feminino.)~~

- não retirar o direito de exercer det. hab.

- ensaio em estágio transitória  
imediatos;

✓ reservada a trabalhadoras.

- quotas já estabelecidas  
e grupos de dimensão  
mínima (geral)  
ligando à efectivação  
de participat no mercado  
de emprego

BASE VI *Od.*

(ACESSO AO EMPREGO)

1. É garantido o livre acesso das mulheres a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho.

2. Nos instrumentos de regulamentação das relações colectivas de trabalho não podem ser introduzidas cláusulas que limitem o acesso das mulheres a qualquer categoria ou posto de trabalho.

3. A entidade patronal não ~~deve?~~ pode recusar à trabalhadora a sua promoção na escala hierárquica pelo facto de ela ser mulher, ~~nem impedir a admissão de pessoal feminino a qualquer posto de trabalho, baseando-se no mesmo facto.~~

4. O preceituado nos números anteriores deve entender-se sem prejuízo do disposto na Base VII.

BASE VII

(CONDICIONAMENTO DE ACESSO)

2. O acesso das mulheres a qualquer posto de trabalho <sup>por diploma legal</sup> só pode ser condicionado, ~~limitado~~ ou proibido ~~(por lei ou per-~~  
~~portaria)~~ como medida de protecção à maternidade.

A.

Fundação Cuidar o Futuro

## (IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO)

*Dr. Morales* ? |

1. É garantido às mulheres o direito de receber, para um determinado posto de trabalho, a mesma retribuição dos homens.

2. Nos instrumentos de regulamentação das relações colectivas de trabalho não podem ser introduzidas categorias que se destinem especificamente ao pessoal feminino, nem estabelecidos mínimos salariais diferentes para homens e mulheres.

3. Dentro da mesma empresa, a mulher que exerça uma tarefa ou posto de trabalho para que se exija qualquer grau de qualificação, não poderá nunca auferir retribuição inferior à de um trabalhador não qualificado do sexo masculino.

4. Os instrumentos de regulamentação das relações colectivas de trabalho a homologar ou a emitir a partir da data da entrada em vigor da presente Lei, deverão observar obrigatoriamente o disposto no n.º. 2.

5. Até 1 de Janeiro de 1975 deverão os restantes instrumentos de regulamentação das relações colectivas de trabalho ser revistos, para observância do disposto no n.º.2, ficando automaticamente revogadas a partir daquela data todas as cláusulas ou tabelas em contrário.

6. O disposto no n.º. 3 entrará em vigor seis meses após a publicação do presente diploma, relativamente às entidades patronais com 50 ou mais trabalhadores, aplicando-se à totalidade das entidades patronais em 1 de Janeiro de 1975.

## (PARTICIPAÇÃO)

1. A fim de ser efectivamente garantido às trabalhadoras o exercício dos direitos decorrentes da sua integração nas actividades profissionais e na organização sindical será assegurado, pela forma prevista nos números seguintes, a respectiva intervenção nos sistemas de comparticipação e nos órgãos de colaboração estabelecidos nas empresas, bem como na negociação e celebração de convenções colectivas de trabalho.

2. Nos sistemas de comparticipação e nos órgãos de colaboração na empresa, previstos no artigo 18º. do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº. 49.408, de 24 de Novembro de 1969, deverá ser atribuída às trabalhadoras uma representação efectiva de acordo com as percentagens de pessoal feminino ao serviço da entidade patronal.

3. Desde que a mão de obra feminina representada por cada sindicato seja igual ou superior a 20% do total das trabalhadoras abrangidos, terá assento na respectiva direcção, pelo menos, uma trabalhadora, devendo ainda, nos mesmos casos, serem constituídos núcleos de carácter consultivo para acompanhar a negociação de convenções colectivas.

4. O disposto no nº. 3 será obrigatoriamente observado pelos sindicatos nas primeiras eleições dos seus corpos gerentes que se verificarem após a entrada em vigor deste diploma.

Fundação Cuidar o Futuro

- grupos e/ou posiç ÷ no v/ contexto social; grupos dominados

1/2/75 repre  
contribuintes

< 3/70/71  
redacção a  
tomar em

≠ quotas femininas

SECÇÃO III

(DURAÇÃO DO TRABALHO)

BASE X

(PRINCÍPIO GERAL)

2. A duração do trabalho prestado pelas mulheres deverá subordinar-se às exigências decorrentes da acumulação da sua actividade profissional com as responsabilidades familiares.

Fundação Cuidar o Futuro

BASE XI + Trabalho a tempo parcial

(JORNADA CONTÍNUA E TRABALHO  
A TEMPO INTEGRAL)



Horário flexível - MF

preâmbulo

1. Os vários sectores de actividade poderão reorganizar e escalonar os respectivos horários de trabalho, atendendo a <sup>o trabalhador</sup> ~~a que a mulher trabalhadora~~ é, no ciclo económico, simultaneamente produtora de bens ou serviços e consumidora.

2. O horário normal de trabalho deverá ser ajustado ao regime de jornada contínua com observância das pausas adequadas, dependendo a sua execução da reestruturação de cada sector de actividade, da consulta às trabalhadoras e das exigências do interesse público a que o sector responde.

3. Sempre que o interesse do bem comum o exija, a entidade patronal deverá facultar à mulher trabalhadora o regime de trabalho a tempo integral.

4. Entende-se por regime de trabalho a tempo integral o regime em que vigora para cada actividade o horário que torna a actividade mais rentável, sem prejuízo da remuneração que a trabalhadora receberia por horário a tempo normal.

5. Incumbe ao Estado proceder ao estudo ergonómico dos postos de trabalho e determinar até à data da primeira revisão do presente diploma, as condições em que o trabalho a tempo integral deverá ser introduzido em cada um dos sectores de actividade.

os trabalhadores  
Basta

- estrutura da  
sociedade  
m. difícil

Jornada contínua - MF

horário  
flexível  
mais possível

Fundação Cuidar o Futuro

BASE XII

(TRABALHO A TEMPO PARCIAL)

1. Com vista <sup>o facilitar o maior acesso ao emprego</sup> ~~possibilitar a maior utilização~~ da mão de obra feminina ~~(e alcançar maior rentabilidade de certos sectores de actividades)~~, deverão as entidades patronais promover a adequação dos postos de trabalho ao regime de trabalho a tempo parcial. / *de acordo c/ as características de cada sector.*

2. Entende-se por trabalho a tempo parcial o trabalho efectuado de forma regular, durante um período sensivelmente igual (a metade) do período <sup>inteiro.</sup> ~~normal.~~ *(demarcado por métrica)*

3. A trabalhadora a tempo parcial tem os mesmos direitos e obrigações que a trabalhadora a tempo inteiro e deve ser preferida, desde que o requiera, nas admissões aos postos de trabalho a tempo inteiro.

4. O regime de trabalho a tempo parcial não poderá ser exercido em acumulação com outras funções, ainda que desempenhadas a tempo parcial, quer ao serviço da mesma quer de outra entidade patronal.

enti. no 49.408

V. n.º 4  
Base XII

Fundação Cuidar o Futuro



BASE XIII

(CONDIÇÕES DE ADMISSÃO AO TRABALHO

A TEMPO PARCIAL)

*n.º total m̄s } critérios cumulativos  
% m̄s*

1. As entidades patronais quer de direito público quer de direito privado que tenham ao seu serviço 100 ou mais trabalhadores, dos quais, pelo menos 20% sejam mulheres, ficam obrigadas a facultar o trabalho a tempo parcial a um mínimo de 5% do total dos seus trabalhadores.

2. Qualquer trabalhador poderá solicitar a sua admissão a postos de trabalho a tempo parcial, devendo, porém, ser observada a seguinte ordem de preferência.

a) - Trabalhadoras cujos filhos tenham idades até 6 anos;

Fundação Cuidar o Futuro

b) - Trabalhadoras cujos cônjuges, descendentes ou ascendentes (vivendo) a cargo, careçam (permanente) da sua assistência, por motivo de doença grave ou incapacidade.

3. Os trabalhadores ao serviço das entidades patronais referidas no n.º. 1, que ocupem postos de trabalho a tempo parcial cederão sempre a sua posição às trabalhadoras que vão preenchendo as condições preferenciais referidas no número anterior.

4. Os trabalhadores que ocupem os postos de trabalho a tempo parcial <sup>admissões</sup> de acordo com a ordem de preferência prevista no n.º 2 desta Base não poderão exercer, em acumulat. e outras funções remuneradas ainda que desempenhadas a tempo parcial, quer ao serviço da mesma quer de outra entidade patronal.

*justificat:  
diminuas  
de empresa*

*ligar ao  
controlo do  
abono de  
família;  
aqueles que têm  
direito a abono  
de família*

*alterar o estatuto  
individual;  
|| contrato  
a prazo*

*trabalho domiciliário;  
autônomo;*



BASE XV

MF

(TRABALHO NOCTURNO)

- convenção OIT n.º 89  
vem no n.º 2  
- revisão pedida pela ONU  
das convenções internacionais

(reduz muito em  
relação a VIII, 91.)

1. A mulher pode prestar trabalho nocturno, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3, desde que lhe seja assegurada, para um determinado posto de trabalho, a mesma retribuição dos homens.

2. Nos estabelecimentos industriais é proibido o trabalho nocturno às mulheres, salvo nos seguintes casos.

a) Quando exerçam cargos de responsabilidades, quer de direcção quer de carácter técnico, ou se ocupem de serviços de saúde e bem estar;

*texto da convenção*  
b) Quando o tipo de laboração o exija ou se verificarem casos de força maior que obstem ao funcionamento normal dos estabelecimentos.

3. É proibido à mulher, em qualquer actividade, prestar trabalho nocturno durante a gravidez e no período de seis meses após o parto.

*normal*  
4. No caso de alteração pela entidade patronal de horário da trabalhadora que implique a realização de trabalho nocturno será necessário o prévio acordo da trabalhadora interessada.

reduz { 07/01/14  
2.b)  
explicitar  
outra base

BASE XVI 12 + Adv.

(IDADE DE REFORMA)

*por velhice*

*encargo  
p.ª a previdência*

1. A idade de reforma das trabalhadoras a que se aplica o presente diploma poderá ser antecipada de cinco anos em relação à idade normal de reforma fixada nos esquemas de previdência vigentes.

2. A antecipação da idade de reforma depende exclusivamente da vontade da trabalhadora, implicando a caducida-<sup>?</sup>de do respectivo contrato de trabalho.

3. O direito à reforma, nos termos dos números anteriores *Fundação Cuidar o Futuro* e relativamente às trabalhadoras inscritas em instituições da primeira das categorias previstas na Lei nº.2.115, de 18 de Junho de 1962 depende da existência, em seu nome, de contribuições durante pelo menos, vinte anos ou, <sup>em</sup> alternativa, durante cento e vinte meses nos últimos vinte anos anteriores à data do requerimento da pensão.

*des. no relatório*

SECÇÃO IV.

*- art. 14 Cont.  
em revisão nova, #  
"progressista"*

(PROTECÇÃO A MATERNIDADE)

BASE XVII

(PRINCÍPIO GERAL)

*(ar)*

A protecção à maternidade deve entender-se como uma responsabilidade colectiva que deve ser assumida pela sociedade no seu conjunto.

Fundação Cuidar o Futuro

*completo*

BASE XVIII *Aut.*

- alteraç. das leis da  
Presidência  
- prazo de garantia

(DESCANSO FACULTATIVO E OBRIGATÓRIO POR  
OCASIÃO DO PARTO)

1. São asseguradas à trabalhadora, por ocasião do parto, sem redução do período de férias, nem prejuízo da antiguidade, períodos (consecutivos) de descanso facultativo e de descanso obrigatório com direito ao subsídio de maternidade ou à re-tribuição, nos termos da Base XIX.

2. Os períodos referidos no número anterior totali-  
zarão o máximo de 90 dias.

3. Dentro dos 90 dias referidos no n.º 2) Será profi-  
bido à mulher qualquer prestação de trabalho durante o perí-  
do obrigatório de 45 dias imediatas após o parto.

4. Os períodos de descanso facultativo dependerão ex-  
clusivamente da vontade da trabalhadora, não podendo a sua uti-  
lização ser recusada pela entidade patronal.

Fundação Cuidar o Futuro

*redacção  
2 períodos?*

*países dos  
BEE*

BASE XIX *Art.*

(SUBSÍDIO DE MATERNIDADE)

1. O subsídio de maternidade será concedido pelas instituições de previdência às beneficiárias, nos termos da respectiva legislação.

2. As mulheres abrangidas pelo regime do funcionalismo público terão direito à retribuição correspondente a todo o período de descanso facultativo e obrigatório.

*3. No caso em q̄ a trabalhadora não tenha direito ao benefício referido no nº 1, será pago pela entidade patronal esse subsídio correspondente à retribuição de metade do período de descanso efectiva/ utilizado, desde q̄ aquela tenha, pelo menos, seis meses de antiguidade.*

Fundação Cuidar o Futuro

BASE XX

MF

- reduz p. = 1 ano

(PROIBIÇÃO DE DESPEDITO DURANTE A GRAVIDEZ  
E ATÉ 6 MESES APÓS O PARTO)

Fzims

1. É proibido à entidade patronal denunciar ~~ou rescindir~~ o contrato da trabalhadora durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos <sup>através da apresentação de documento médico</sup> da entidade patronal, salvo nos casos em que se verifica justa causa ou encerramento definitivo do estabelecimento antes da data da rescisão do contrato.

redacção  
melhor

2. A entidade patronal que não observar o disposto no número anterior ficará obrigada a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente à retribuição que a trabalhadora venceria até ao fim do período referido, salvo se for maior a indemnização devida pelo tempo de trabalho prestado, calculada nos termos do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº. 49.408, de 24 de Novembro de 1969.

- terminologia jurídica

- abono

- faltas p. = tratam. de filhos até 3 anos

↓ contrato individual de trabalho  
(justificada)

acrescentar rendim. 30% salário

- subsídio de infância

Base 17



BASE XXI

R

(ALEITAÇÃO)

(?)

- completada pela Base XXVII

1. As trabalhadoras que não recebam das instituições de previdência social o benefício da aleitação em espécie, têm direito, até seis meses após o parto, à redução de uma hora no seu período de trabalho diário, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição ou do período de férias.

Reixar p: todas as ms, independentes do modo de aleitaf

↳ pago pela previdência

integrar na base de cidadã  
c/ os filhos até 1 ano e até 3 anos

Fundação Cuidar o Futuro

encargo n.º a Rend.

SECÇÃO V

- Aurora

(EQUIPAMENTOS COLECTIVOS)

BASE XXII

(PRINCÍPIO GERAL)

A fim de facilitar a conjugação entre o trabalho pro  
fissional da mulher e o trabalho decorrente das suas responsa-  
bilities familiares, incumbe ao Estado criar, incentivar e co  
oordenar infra-estruturas de equipamentos colectivos de interes-  
se social, garantindo a qualidade dos respectivos serviços pres  
tados.

Fundação Cuidar o Futuro