

**MAPAS COOPERATIVOS:**

**DO PROJECTO DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO FEMININO  
E DA LEGISLAÇÃO EM VIGOR**

Fundação Cuidar o Futuro

PROPOSTA

NORMAS EM VIGOR

OBSERVAÇÕES

Secção I - Princípios gerais

Base I

(Objectivos)

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.

"O trabalho das mulheres, fora do domicílio, será regulado por disposições especiais conforme as exigências da moral, da vida doméstica e do bem social."

*princípios mas ultrapassada a validos terminologia:*

(cf. Artigo 31º. do Estatuto do Trabalho Nacional, aprovado pelo Decreto-Lei nº.23 048 de 23-9-1933)

"A entidade patronal tem o dever de proporcionar às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo, velando de modo especial, pela preservação da sua saúde e moralidade"

*idem*

(cf. nº.1 do art.116-Capítulo VII do Regime Jurídico do Contrato Individual do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº.49 408, de 24-11-1969)

*alargaf do âmbito, situado no contexto social*

- a revogar

PROPOSTA	NORMAS EM VIGOR	OBSERVAÇÕES
<p>Secção I - Princípios gerais</p> <p>Base II (Versão 1)</p> <p>(Campo de aplicação)</p> <p>1. A presente lei aplica-se às trabalhadoras e às respectivas entidades patronais</p> <p>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 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.</p>	<p>Artigo 1º. do Regime do Cont.Ind.Trabalho</p> <p>(noção do contrato de trabalho)</p>	

Fundação Cuidar o Futuro

Artigo 1º. do Regime do Cont.Ind.Trabalho

(noção do contrato de trabalho)

PROPOSTA	NORMAS EM VIGOR	OBSERVAÇÕES
<p>(cont.)</p> <p>3. As disposições deste diploma são aplicáveis às funcionárias públicas ou equiparadas e às empregadas das instituições de previdência e dos organismos corporativos e de coordenação económica.</p> <p>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.</p> <p>5. As bases XIII, XIV, XV e XVI aplicam-se às trabalhadoras e entidades patronais vinculadas pelos contratos referidos no número anterior, à medida em que sejam enquadradas nas instituições de previdência.</p> <p>6. O disposto no presente diploma não prejudicará as normas especiais relativas ao trabalho dos menores.</p>	<p>- Estatuto dos Funcionários Civis (cf. § único do art.5º. do Decreto-Lei 19 478 de 18-3-31; alterado pelo artº. 5º. e § único do Decreto-Lei 42 800 de 11-1-1960 e resolução de 1-8-68)</p> <p>- "O Ministério das Corporações e Previdência Social poderá determinar em relação aos contratos de trabalho celebrados entre instituições de previdência ou organismos corporativos e os respectivos empregados, mediante aprovação do estatuto próprio, a aplicação do regime jurídico anexo, com as alterações julgadas necessárias"</p> <p>(cf. art.7º. do Decreto-Lei nº.49 408)</p> <p>"O regime do contrato individual de trabalho poderá ser diferente e extensivo, por decreto regulamentar, no todo ou em parte, e com as adaptações exigidas pela sua natureza, aos contratos de serviço doméstico e de trabalho rural"</p> <p>(cf. artigo 5º. do Decreto-Lei 49 408)</p>	<p>- Regime especial para os funcionários do sexo feminino, quanto ao regime de faltas por motivo de maternidade</p> <p>Estatuto do Pessoal da Administração das Instituições de Previdência Aprovado por Portaria nº.235/71 de 4 de Maio (D.G. nº.104 I série, de 4-5-71 e Boletim I.N.T.P. nº.20 de 29-5-71)</p> <p>Estatuto dos Empregados dos Organismos Corporativos Aprovado por Portaria nº.253/71, de 13 de Maio (D.G. nº.112, I série, de 13-5-71 Boletim I.N.T.P. nº.20, de 29-5-71)</p> <p>- Relativamente ao primeiro: O art. 182 - é de alterar O art. 204 nº.1 é de revogar " " " nº.2 é de alterar</p> <p>- Relativamente ao segundo: O art. 24 - é de manter O art. 26 - é de alterar</p> <p>nº.6 - a integrar nas disposições finais</p>

PROPOSTA

NORMAS EM VIGOR

OBSERVAÇÕES

Secção I - princípios gerais

Base III

(Capacidade)

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.

1. é válido o contrato de trabalho celebrado directamente com a mulher casada.

2. Poderá, porém, o marido não separado judicialmente ou de facto opor-se à sua celebração ou manutenção, alegando razões ponderosas.

3. Deduzida a oposição, o contrato só pode ser celebrado ou subsistir se o tribunal do trabalho a julgar injustificada

(cf. art.117 (capacidade para contratar) do Regime Jurídico do Contrato de Trabalho)

- a revogar

- em direito comparado (não há nada que limite a capacidade de m. casada) talvez na Alemanha - M.F.

PROPOSTA	NORMAS EM VIGOR	OBSERVAÇÕES
<p>Secção II - Base IV (Igualdade de oportunidades)</p> <p>1. A igualdade de oportunidades perante o trabalho entre homens e mulheres envolve as mesmas garantias:</p> <p>a) - De acesso à informação, orientação e formação profissional;</p> <p>b) - De exercício de qualquer actividade;</p> <p>c) - De remuneração;</p> <p>d) - De participação.</p> <p>2. Sempre q nas disposições desta secção se referir a igualdade de tratamento das mulheres em relação aos h, <sup>deverá entender-se</sup> <del>as mesmas</del> q as mesmas disposições são aplicáveis no caso recíproco de <del>os h</del> em relação às m <sup>quando</sup> <del>sempre q</del> (situaç. idêntica) &amp; verifique!</p>	<p>"A igualdade perante a lei envolve o direito de ser provido nos cargos públicos, conforme a capacidade ou serviço prestados, e a negação de qualquer privilégio de nascimento, raça, sexo, religião ou condição social, salvas, quanto ao sexo, as diferenças de tratamento justificadas pela natureza e, quanto aos encargos ou vantagens dos cidadãos, as impostas pela diversidade das circunstâncias ou pela natureza das coisas"</p> <p>(cf. § 2º. do artigo 5º. da Constituição Política da República Portuguesa D.G. I série de 23-8-1971</p> <p>- art. 42 do Reg. Jur.Cont.Ind.Trabalho</p> <p>- art. 119 " " " " " " "</p> <p>- nº.2 do art.116 " " " " "</p> <p>- § 2º.do art.5º. do Decreto-Lei nº.23 050 de 23-9-33, na redacção dada pelo Decreto-Lei nº.49 058, de 14-6-1969</p> <p>- nº.2 do art.10 do Decreto-Lei 49 212 de 28--8-69 c/ a redacção dada pelo Decreto-Lei 492/70</p>	<p>Princípio genérico</p> <p>Condicionamento do acesso</p> <p>Igualdade</p> <p>Igualdade na participação sindical</p> <p>- Representatividade na negociação de convenções colectivas</p>

Fundação Cuidar o Futuro

## PROPOSTA

## NORMAS EM VIGOR

## OBSERVAÇÕES

## Base V

## (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 ações de formação profissional da mão de obra feminina, designadamente a reciclagem ou 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.

4. Para os efeitos dos números anteriores será fixada por portaria que uma percentagem dos estagiários em cursos de formação profissional acelerada sejam trabalhadores do sexo feminino.

"1. A entidade patronal deve proporcionar aos seus trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissional.

2. O Estado compensará, no todo ou em parte, com subsídios, benefícios de ordem fiscal ou outros, em condições a estabelecer as despesas que a entidade patronal fizer com a formação ou aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores."

(cf. Artigo 42 do Regime Jurídico do Contrato Individual do Trabalho)

cf. o artigo 2º, §§ 1º, e 2º, e o art. 3º, do Decreto nº. 48 275, de 14-3-68, na redacção dada pelo artigo 1º do Decreto-Lei 49 409, de 24-11-69, que atribui ao Serviço de Formação Profissional as funções de orientar, executar e coordenar a intervenção do M.C.R.S. no campo da formação profissional.

cf. artigo 4º. e 5º. do citado Decreto nº. 48 275, na redacção dada pelo artigo 1º. do Decreto-Lei 49 409 de 24-11-69 que estabelecem as bases da colaboração entre o S.F.P., e as Corporações e organismos representativos dos patrões e trabalhadores e a coordenação com o S.N.E.

- pleonástico -> norma igual

- retorno da m após o período da maternidade

despacho?  
portaria?  
decreto?

ver cf os cursos de form prof.

- lei ? condições do mercado

PROPOSTA	NORMAS EM VIGOR	OBSERVAÇÕES
Base V	"As convenções colectivas deverão conter, tanto quanto possível, cláusulas sobre formação profissional"	- a dinamizar
(Formação profissional)	(cf. artigo 11 do Decreto-Lei 49 212 de 28-8-69)	
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.	"As entidades patronais cujos estabelecimentos industriais ou comerciais se encontrem situados a menos de três quilómetros de qualquer escola onde sejam ministrados cursos complementares de aprendizagem e que admitam aprendizes e praticantes nas actividades profissionais a que tais cursos digam respeito são obrigadas a participar a admissão, dentro dos noventa dias imediatamente seguintes, ao Director da Escola que, de ofício, promoverá a matrícula dos mesmos, a partir do primeiro ano lectivo que tiver início depois de participação e nos seguintes até à conclusão do respectivo curso. Quando os meios de comunicação e transporte existentes facilitem o acesso à escola, pode aquela obrigação tornar-se aplicável, mediante despacho do Ministro das C.P.S., a estabelecimentos situados a maior distância"	
2. Compete ao Estado promover, incentivar e coordenar as acções de formação profissional da mão de obra feminina, designadamente a reciclagem ou actualização das trabalhadoras que interromperam a sua actividade profissional.	(cf. Artigo 57 do Decreto-Lei nº. 37 029, de 25-8-48)	
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.		
4. Para os efeitos dos números anteriores será fixada por portaria que uma percentagem dos estagiários em cursos de formação profissional acelerada sejam trabalhadores do sexo feminino.		



PROPOSTA	NORMAS EM VIGOR	OBSERVAÇÕES
<p>Secção II</p> <p>Base VI</p> <p>(Acesso ao emprego)</p> <p>1. É garantido o livre acesso das mulheres a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho.</p> <p>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.</p> <p>3. A entidade patronal não 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.</p> <p>4. O preceituado nos números anteriores deve entender-se sem prejuízo do disposto na Base VII.</p>	<p>"Constituem direitos, liberdades e garantias individuais dos cidadãos portugueses:</p> <p>.....</p> <p>1º. A - O direito ao trabalho nos termos que a lei prescrever;</p> <p>7º. - A liberdade de escolha de profissão ou género de trabalho" .....</p> <p>(cf. art.8º. da Constituição Política da República Portuguesa)</p> <p>"As convenções, colectivas e às decisões arbitrais (aplica-se, também às portarias de regulamentação de Trabalho) é vedado:</p> <p>.....</p> <p>c) - Limitar a liberdade de trabalho e de escolha da profissão"</p> <p>(cf. art.3º. do Dec-Lei 49 212 de 28-8-69</p> <p>"A entidade patronal deve procurar atribuir a cada trabalhador, dentro do género de trabalho para que foi contratado, a função mais adequada às suas aptidões e preparação profissional."</p> <p>(cf. art.43 do Regime Jurídico do Cont. Ind. do Trabalho)</p>	<p>→ a lei entra em vigor dentro de 90 dias; (entra automática e prevalece sobre todas as portarias e despachos)</p>

Fundação Cuidar o Futuro

PROPOSTA	NORMAS EM VIGOR	OBSERVAÇÕES
<p>Secção II</p> <p>Base VII</p> <p>Trabalhos proibidos</p> <p>1. O acesso das mulheres a qualquer posto de trabalho só pode ser condicionado, limitado ou proibido por lei ou por portaria como medida de protecção à maternidade.</p> <p>2. Os trabalhos proibidos na data da entrada em vigor do presente diploma são os que constam da lista anexa.</p> <p>3. A lista referida no número anterior poderá ser alterada por portaria.</p> <p><i>alteração por portaria</i></p>	<p>"O acesso das mulheres a qualquer profissão, emprego ou trabalho só pode ser condicionado, limitado ou proibido por lei ou por portaria de regulamentação de trabalho para salvguarda da sua saúde ou moralidade ou para defesa da família"</p> <p>(cf. art.119 do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho)</p> <p>"São designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:</p> <p>a) - Não desempenhar sem diminuição de retribuição durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;</p> <p>(cf. alínea a) do nº.1 do art.118 do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho)</p> <p>"O artigo único do Decreto-Lei nº. 27 891, de 26-7-37, aprovou para ser ratificada, a Convenção nº.45 relativa ao emprego de mulheres em trabalhos subterrâneos nas minas de qualquer categoria, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho, em 1935. A referida convenção estabelece no artigo 2º. que nenhum indivíduo do sexo feminino, seja qual for a sua idade, poderá ser empregado em trabalhos subterrâneos, e no artigo 3º. que a legislação nacional pode isentar da proibição mencionada:</p> <p>a) - As pessoas ocupando postos de direcção que não efectuem um trabalho manual</p> <p>b) - As pessoas ocupadas em</p>	<p>A revogar as duas primeiras disposições citadas</p> <p>O Grupo de Trabalho que se encarregou desta matéria, em relatório de 11-5-1972, na elaboração da tabela que propõe, seguiu os seguintes critérios;</p> <p>a) - A eliminação de todos os trabalhos que implicam riscos idênticos para os dois sexos, visto que, como é óbvio, ao mesmo perigo se deve opor a mesma protecção;</p> <p>b) - A sua aplicação a todas as mulheres, sem discriminar o estado de gravidez, em virtude de se reconhecer que na actual situação de trabalho em Portugal, a mulher com preferência e por razões várias, oculta enquanto lhe é possível, o seu estado à entidade patronal - facto grave do ponto de vista de saúde pública dado que os perigos genéticos de origem profissional exercem, geralmente os seus efeitos mais nocivos do primeiro trimestre do período de gravidez.</p> <p>c) - A inclusão de todos os trabalhos proibidos, imposta pela ratificação por Portugal de algumas convenções internacionais.</p> <p>Quanto ao trabalho nocturno é de parecer, que só deve ser vedado às mulheres nos períodos de <u>gestação e amamentação.</u></p>

PROPOSTA	NORMAS EM VIGOR	OBSERVAÇÕES
(Cont.) Base VII (Trabalhos proibidos)	<p>serviços sanitários e sociais;</p> <p>c) - As pessoas que, no correr dos seus estudos, sejam admitidas a efectuar um estágio em qualquer parte subterrânea de uma mina para efeito da sua formação profissional;</p> <p>d) - As demais pessoas ocasionalmente chamadas a descer a qualquer parte subterrânea de uma mina para o exercício de uma profissão de carácter não manual"</p> <p>- O Despacho de 15-9-934, in Bol. INTP, 1934, nº.20, p. 10, determinou que continuassem vedados às mulheres os seguintes trabalhos constantes da tabela anexa ao Decreto nº.14 535.</p> <p>Ácido arsénico (fabrico de);  Ácido azótico (fabrico de);  Ácido clorídrico (fabrico de);  Ácido oxálico (fabrico de);  Ácido pícrico (fabrico de);  Ácido salicílico (fabrico de);  Ácido sulfuroso (fabrico de);  Adubos e guano (fábricas e depósitos de);  Afinagem do ouro e da prata pelos ácidos;  Aguarrás ou terebentina (destilação e fabrico de);  Águas-graxas (extração para o fabrico de sabões e outros usos dos óleos contidos nas);  Alvaiade de chumbo (fabrico e trituração de);  Anilinas (fabrico de) e derivados de benzina;  Arsenicais (fábricas de produtos);  Azul de Prússia (vide cianetos);  Bagaços de azeitona (tratamento dos), pelo sulfureto de carbono e hidrocarbonetos nas oficinas onde se emprega ou manipula o sulfureto de carbono e hidrocarbonetos;</p>	<p>A revogar tanto o despacho como a tabela anexa ao Decreto nº.14 535</p> <p>Tabela proposta pelo referido relatório de 11-5-72:</p> <p>1. Devem ser proibidos às mulheres o trabalho e a sua permanência em todos os locais que exijam a utilização, manipulação ou que exponham às seguintes substâncias tóxicas:  Mercúrio, seus amálgamas e compostos orgânicos e inorgânicos;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Esteres tiofosfóricos;</li> <li>- Sulfureto de carbono;</li> <li>- Benzeno e seus homólogos</li> </ul>

PROPOSTA	NORMAS EM VIGOR	OBSERVAÇÕES
<p>(cont.) Base VII (Trabalhos proibidos)</p>	<p>cont. do Despacho de 15-9-34</p> <p>Borras de vinho e sarro (calcinação das);  Chumbo (fundição e laminagem do);  Cianetos (fabrico de);  Cinzas de chumbo (redução das);  Cinzas de ourives (seu tratamento pelo chumbo);  Cloreto de cal e cloretos alcalinos (fabrico de);  Cloretos de enxofre (fabrico de);  Cloro (fabrico de);  Cristal e vidro (polimento a seco);  Cromatos de potássio (fabrico de);  Despojos de animais (depósitos de);  Destilação de líquidos alcoólicos);  Esmaltes (fabrico e aplicação dos) com fornos não furnívoros e nas oficinas em que se trituram e peneiram os materiais sem ser por via húmida);  Esquartejadouros;  Estanhagem de vidros e dos espelhos;  Éter (fabrico de);  Fogos de artifício (fabrico de);  Fósforo (fabrico de);  Frigoríficos onde se trabalha com vapores ácidos ou amoníaco;  Fulminato de mercúrio (fabrico de);  Galvanoplastia (oficinas de dourar, pratear, niquelar e decompor os metais pelos ácidos);  Líquidos inflamáveis (depósitos de), álcool, éter, aguarrás, benzina, gasolina e outros;  Litargírio (fabrico de);  Massicote (fabrico de);  Matadouros;  Metais (aguçamento e polimento dos), sem aspiração das poeiras;  Nitrato de ferro (fabrico de);</p>	<p>cont.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Derivados nitratos e cloronitratos dos hidrocarbonetos benzénicos</li> <li>- Dinitrofenol</li> <li>- Anilina e seus homólogos</li> <li>- benzina e seus homólogos</li> <li>- Naftilaminas e seus homólogos</li> </ul> <p>2. Os trabalhos em atmosfera de ar comprimido.</p> <p>3. Os trabalhos subterrâneos nas minas de qualquer categoria.</p> <p>4. Os trabalhos que exijam a elevação colocação e transporte manual de cargas pesadas</p> <p>5. Os demais trabalhos que exijam grande esforço físico</p> <p>6. Os trabalhos que exponham ao risco frequente de vibrações e trepidações</p>

PROPOSTA	NORMAS EM VIGOR	OBSERVAÇÕES
<p>(cont.) Base VII (Trabalhos proibidos)</p>	<p>Nitratos de metálico (fabrico de); Óleos de origem animal (fabrico de); Pêlo (extração manual do), das peles de lebre, coelho, etc.; Quartzo (trituração e moagem de); Rendas (branqueamento pelo chumbo das); Secretagem de peles de lebre, coelho e outras; Sinapismos (fabrico dos), pelos hidrocarbônetos, nas oficinas onde se manipulam os solventes; Sulfato de mercúrio (fabrico de); Sulfato de soda (fabrico de); Sulfureto de arsênio (fabrico de); Sulfureto de carbono (fabrico de); Sulperfosfatos (fabrico de); Surradouros nas oficinas onde se tira o pêlo; Tecidos (gasear e queimar), nas oficinas onde os produtos da combustão não são imediatamente absorvidos; Tinturarias, nas oficinas onde se empreguem matérias tóxicas; Trapos (tratamento dos), pelos ácidos, quando os vapores e poeiras não forem absorvidos; Ustulação de minerais; Ustulação de latas velhas; Vidro e cristal (fábricas de), nas oficinas onde haja poeiras ou se trabalhe com o ácido fluorídrico; Vernizes (fabrico de).</p>	<p>7. O trabalho nocturno (com reservas)</p>



PROPOSTA

NORMAS EM VIGOR

OBSERVAÇÕES

Secção II

Base VIII

(Igualdade de remuneração)

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 o qual se exija qualquer grau de qualificação não poderá nunca auferir retribuição inferior à de um trabalhador não qualificado do sexo masculino.

"É garantido às mulheres o direito de receber, em identidade de tarefas e qualificações e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens."

(cf. nº.2 do artigo 116 do Regime do Cont. Ind. do Trabalho)

(cf. o Decreto-Lei 47 302, de 4-11-66 que aprovou, para ratificação, a Convenção nº.100 relativa à igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e feminina de igual valor, adoptada em 29-6-51 pela 34ª. sessão da Conferência Internacional do Trabalho, reunida em Genebra.)

- a revogar

- consultar o SNE preâmbulo da lei (justificar a designação em termos do SNE - Morales)

Fundação Centro Futuro

## PROPOSTA

## NORMAS EM VIGOR

## OBSERVAÇÕES

(Cont.) Base VIII

4. Os instrumentos de regulamentação das relações colectivas de trabalho homologados ou emitidos a partir de 1 de Janeiro de 1973, deverão observar, obrigatoriamente, o disposto no nº.2, considerando-se revogadas, automaticamente, no dia 1 de Janeiro de 1976, todas as cláusulas ou tabelas que não estejam de acordo com a regra enunciada naquela disposição.

5. O disposto no nº.3 entrará em vigor 6 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 1976

Fundação Cuidar o Futuro

Ou a incluir nas "Disposições finais"

- salvaguardar o problema das pequenas empresas e sua reorganização



PROPOSTA	NORMAS EM VIGOR	OBSERVAÇÕES
<p>Secção II</p> <p>Base IX</p> <p>(Participação)</p> <p>1. A fim de ser efectivamente garantido as trabalhadoras o exercício dos direitos de correntes 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.</p> <p>2. Nos sistemas de comparticipação e os 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 na representação efectiva de acordo com as percentagens de pessoal feminino ao serviço a entidade patronal.</p>	<p>"1. A entidade patronal e os trabalhadores são mútuos colaboradores e a sua colaboração deverá tender para a obtenção da maior produtividade e para a promoção humana e social do trabalhador.</p> <p>2. O Estado fomentará, através da concessão de benefícios de ordem fiscal ou outros, todas as formas de concretizar nas empresas, a ideia de cooperação dos trabalhadores e da entidade patronal na realização da obra comum.</p> <p>3. O disposto no número anterior abrange, entre outros, a constituição de órgãos de colaboração destinados a apreciar os problemas directamente relacionados com os interesses dos trabalhadores, bem como a comparticipação destes na gestão de obras sociais e nos resultados do empreendimento.</p> <p>4. Os órgãos de colaboração e os sistemas de comparticipação podem ser estabelecidos nas convenções colectivas de trabalho, e o Estado poderá, através de adequada legislação, fixar as condições da obrigatoriedade da sua instituição"</p> <p>(cf. art.18º. do Regime Jurídico do Contrato Individual do Trabalho)</p>	<p>Princípio geral de mútua colaboração</p> <p><i>- necessidade de dinamizar as disposições</i></p> <p><i>- explicar a noção de participação</i></p>

Fundação Cuidar o Futuro

PROPOSTA

NORMAS EM VIGOR

OBSERVAÇÕES

(cont. Base IX

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

"A organização de secções femininas não prejudica o direito das associadas à participação na actividade e gerência do Sindicato, das secções locais e dos núcleos, nos mesmos termos dos demais sócios"

(cf. § 2º. do art.5º. do Decreto-Lei nº.23 050, de 23-9-33, na redacção dada pelo Decreto-Lei nº.49 058 de 14-6-69)

"Sempre que na convenção colectiva se pretenda inserir qualquer cláusula sobre o trabalho das mulheres, as respectivas negociações serão acompanhadas por um representante da secção feminina dos organismos sindicais interessados"

(cf. nº.2 do art. 10 do Decreto-Lei 49 212, de 28-8-69, com a redacção dada pelo Decreto Lei nº.492/70, de 22-10-70)

Princípio de igualdade de participação sindical

a alterar

PROPOSTA	NORMAS EM VIGOR	OBSERVAÇÕES
<p>Secção III - Duração do Trabalho</p> <p>Base X</p> <p>(Trabalho nocturno)</p> <p>1. A mulher pode prestar trabalho nocturno, ressalvado o disposto nos números 2 e 3, desde que lhe seja assegurada plena igualdade de retribuição, nos termos do número 1 da Base VII do presente diploma.</p> <p>2. Nos estabelecimentos industriais é proibido o trabalho nocturno às mulheres, salvo nos seguintes casos:</p> <p>a) - Quando exerçam cargos de responsabilidade quer de direcção quer de carácter técnico ou se ocupem de serviços de saúde e bem-estar;</p> <p>b) - Quando o tipo de laboração o exija ou se verifiquem casos de força maior que obstem ao funcionamento normal dos estabelecimentos.</p>	<p>"1. Para efeito do presente diploma (decreto-Lei nº.409/71) considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.</p> <p>2. ....</p> <p>3. ....</p> <p>(cf. art.29 do Decreto-Lei nº. 409/71 de 27-9-71)</p> <p>"A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 por cento à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia"</p> <p>(cf. art.30 do mesmo diploma)</p> <p>"Não é consentida, em qualquer actividade fabril, a admissão ou transferência de mulheres para trabalho nocturno"</p> <p>(cf. Despacho de 1-8-1955 Bol. I.N.T.P., 1955, nº.18 pg.427)</p> <p>1. "O trabalho nocturno das mulheres nos estabelecimentos industriais, só pode ser autorizado:</p> <p>a) - Quando se verifiquem casos de força maior que obstem ao funcionamento normal dos estabelecimentos;</p> <p>b) - Quando as matérias em colaboração sejam susceptíveis de rápida alteração e o trabalho nocturno se mostre indispensável para evitar a sua perda</p>	<p>- Noção de trabalho nocturno</p> <p>- Retribuição de Trabalho nocturno</p> <p>- a revogar</p>

PROPOSTA

NORMAS EM VIGOR

OBSERVAÇÕES

(cont.)

Base X

- 3. É proibido à mulher, em qualquer actividade, prestar trabalho no turno durante a gravidez e no período de seis meses após o parto, *pela entidade patronal*
- 4. No caso de alteração do horário da trabalhadora que implique a realização de trabalho nocturno, quer numa empresa quer num sector de actividade, será necessário o prévio acordo dos Sindicatos respectivos, bem como das trabalhadoras afectadas.

*revisar*

*para necessário o prévio acordo da interessada.*

2. As condições de autorização do trabalho nocturno das mulheres nos casos previstos na alínea b) do número anterior podem ser estabelecidas pelos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

- a alterar

3. As autorizações referidas no nº.1 não são aplicáveis às mulheres durante a gravidez e até três meses após o parto.

- a alterar

(cf. art. 31 do Decreto-Lei 409/71 de 27-9-71)

"Não estão sujeitas as limitações impostas pelo artigo anterior.

a) - As mulheres que exerçam cargos de responsabilidade, quer de direcção, quer de carácter técnico;

b) - As mulheres que se ocupem de serviços de higiene ou bem estar e que não prestem normalmente trabalho manual.

(cf. art.32 do mesmo diploma)

O Decreto-Lei nº.44 862, de 23-1-63, (Bol. I.N.T.P. ano XXX nº.2, pg.123, aprovou para a ratificação a Convenção da O.I.T. nº.89, respeitante ao trabalho nocturno das mulheres na indústria, revista em 1948.

Fundação para o Futuro

PROPOSTA

NORMAS EM VIGOR

RESERVAÇÕES

Secção III

Base XI

(Trabalho extraordinário)

1. As condições e viabilidade de prestação de trabalho extraordinário devem ser determinadas em cada circunstância pela mútua colaboração entre a entidade patronal e os trabalhadores.

2. A trabalhadora deve ser dispensada da prestação de trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3. Consideram-se motivos atendíveis, para efeito do número anterior, entre outros, os seguintes:

a) A gravidez e o período de seis meses após o parto;

b) - Os encargos decorrentes das suas responsabilidades familiares.

*explicar o conteúdo*

"1. Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal.

2. O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

a) - Quando as entidades patronais tenham de fazer face a crescimentos de trabalho;

b) - Quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior"

(cf. art. 16 do Decreto-Lei nº. 409/71 de 27 de Setembro)

"O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite"

(cf. art. 18 do mesmo diploma)

O despacho de 3-10-45, publicado no Bol. do I.N.T.P. nº.21, pag. 601 e no D.G. II série, de 2 de Maio de 1961, estabelece a doutrina de que o contrato de trabalho inclui a obrigação correlativa de o empregado prestar os serviços extraordinários que forem legalmente autorizados e de a empresa os pagar com o aumento que lhes corresponder, devendo entender-se que infringe o contrato de trabalho, colocando-se à margem das suas disposições, o trabalhador que se recuse a prestar a sua actividade durante as horas suplementares devidamente aprovadas

*→ o trab. extr. não é uma obrigação; é um vínculo novo q' entra em jogo; uma redacção + justa iria contra a lei geral na empresa ("a m. não deve ser obrigada")*

- a ~~revogou~~ já se considerava ~~publicamente~~ revogado?

- lei de duração de trabalho restringiu o direito

## PROPOSTA

## NORMAS EM VIGOR

## OBSERVAÇÕES

art. da Base XI  
(Trabalho extraordinário)

"O trabalho de menores de 18 anos e de mulheres em horas suplementares só poderá ser autorizado em casos devidamente justificados"

(cf. § 1º. do art. 6º. do Despacho ministerial de 21-4-61)  
(D.G.II série de 2-5-61)

- a revogar

princípio q se mantém

Fundação Cuidar o Futuro

PROPOSTA	NORMAS EM VIGOR	OBSERVAÇÕES
----------	-----------------	-------------

Secção III

Base XII

(Trabalho a tempo parcial)

1. Com vista a possibilitar a maior utilização da mão de obra feminina e alcançar maior rentabilidade de certos sectores de actividade, deverão as entidades patronais promover a adequação dos postos de trabalho ao regime de trabalho a tempo parcial.

2. Entende-se por trabalho a tempo parcial o trabalho efectuado de forma regular, durante um período sensivelmente igual a metade do período normal.

3. O trabalhador a tempo parcial tem os mesmos direitos e obrigações que a lei estabelece para os trabalhadores a tempo inteiro e deve ser preferido, desde que o requeira nas admissões aos postos de trabalho a tempo inteiro.

4. O regime de trabalho a tempo parcial não poderá converter-se em regime de trabalho a tempo inteiro nem o regime de trabalho a tempo inteiro converter-se em regime de trabalho a tempo parcial, sem prévio acordo do trabalhador interessado.

"As trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se o emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores"

(cf. nº.1 do art. 120 do Regime Jurídico do Contrato Individual do Trabalho)

*par-accumulaf*

- **Revogar**

- m/ filhos até 5 anos têm direito a trabalho a tempo parcial

- dimensão de empresa obr. gando a trab. a tempo parcial para um det. nº de lugares

PROPOSTA

NORMAS EM VIGOR

OBSERVAÇÕES

Secção IV - Protecção à Maternidade  
 Base XIII  
 (Descanso facultativo e obrigatório por ocasião do parto)

1. São assegurados à trabalhadora, por ocasião do parto, sem redução do período de férias, nem prejuízo da antiguidade, períodos consecutivos de descanso facultativo e obrigatório, com direito ao subsídio de maternidade ou à retribuição nos termos da Base XV.
2. Os períodos referidos no número anterior totalizarão o máximo de 90 dias.
3. Dentro dos 90 dias referidos no nº.2, será proibida à mulher qualquer prestação de trabalho durante o período obrigatório de 45 dias após o parto.
4. Os períodos de descanso facultativo dependerão exclusivamente da vontade da trabalhadora, não podendo a sua utilização ser recusada pela entidade patronal.

Estatuto dos Funcionários Civis:

"Os funcionários do sexo feminino poderão faltar até 30 dias no período de maternidade. As faltas a que se refere este artigo não darão lugar à perda de quaisquer direitos ou regalias do respectivo funcionário e, até ao limite de 15, não serão descontadas na licença graciosa"

(cf. art. 5 e § único do Decreto-Lei 42 800 de 11-1-1960, que alterou (o § único do artigo 5º. do Decreto-Lei nº.19 478, de 18-3-31)

Estatuto do Pessoal da Administração das Instituições de Previdência:

"As empregadas poderão faltar até 60 dias consecutivos na altura do parto, sem redução do período de férias e da respectiva antiguidade e com direito à retribuição que, com o subsídio de maternidade, integre a remuneração da sua categoria bem como, decorrido aquele período sem que estejam em condições de retomar o trabalho, prolongá-lo nos termos do artigo 208"

(cf. art. 204 do referido Estatuto)

Estatuto dos Empregados dos Organismos Corporativos:

"As faltas dadas na altura do parto ou por motivo de doença são justificadas por documento passado pela Caixa de Previdência"

- a alterar

- a alterar

*- campo de a m não cumprir*



PROPOSTA	NORMAS EM VIGOR	OBSERVAÇÕES
<p>Cont. da Secção IV- Protecção à Maternidade Base XIII (Descanso facultativo e obrigatório por ocasião do parto)</p>	<p>ou pelo médico privativo do organismo, ou ainda por atestado médico com a assinatura deste reconhecida pelo notário" (cf. art.24 do referido Estatuto) "Nos primeiros 60 dias de faltas por altura do parto a empregada tem direito à concessão de um subsídio calculado nos termos do artigo anterior" (cf. art.26 do referido estatuto</p>	<p>- a alterar</p>

Fundação Cuidar o Futuro

PROPOSTA	NORMAS EM VIGOR	OBSERVAÇÕES
----------	-----------------	-------------

Secção IV - Protecção à maternidade  
 Base XIII  
 (Descanso facultativo e obrigatório por ocasião do parto)

"São designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:  
 .....  
 c) - Faltar até sessenta dias consecutivos na altura do parto, sem redução do período de férias nem prejuízo da antiguidade e, decorrido aquele período sem que esteja em condições de retomar o trabalho, prolongá-lo, nos termos do artigo 73"  
 (cf. alínea c) do nº.1 do art. 118 do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho)  
 Resolução do Conselho de Ministros, de 1-8-68 respeitante ao regime de faltas por motivo de maternidade previsto no artigo 5º do Decreto-Lei 42 800 de 11-1-1960  
 "O Conselho de Ministros resolve, ao abrigo do artigo 18 do Decreto-Lei 42 800, de 11-1-60 que o regime de faltas por motivo de maternidade previsto no art.5 deste diploma, só é de aplicar no caso de haver nascimento de criança com vida ou no da morte fetal ser tardia, isto é, se a gravidez tiver durado neste caso, pelo menos, 28 semanas completas"  
 (D.G. I série, 16-8-68)

- revogar  
 Documentos anexos:  
 O texto completo desta Resolução e o do Decreto-Lei nº.44128, de 28-12-61.

PROPOSTA	NORMAS EM VIGOR	OBSERVAÇÕES
<p>Secção IV - Protecção à maternidade</p> <p>Base XIV</p> <p>1. O período facultativo será utilizado a pedido da trabalhadora e não deverá iniciar-se antes do 15º. dia que precede a data prevista para o parto, a qual será indicada por documento médico.</p> <p>2. Se o parto se verificar após a data prevista, o período de descanso facultativo prolongar-se-á até à data em que aquele ocorrer, sem poder ultrapassar 45 dias.</p> <p>3. A partir do 45º. dia posterior ao parto, e a pedido da trabalhadora, o período de descanso será prolongado até se perfazer o total de 90 dias referido no nº.2 da Base XIII .</p>		<p>→ controle médico</p> <p>{ 90 dias + 45 obrigatório</p>

Fundação Cuidar o Futuro



## PROPOSTA

## NORMAS EM VIGOR

## OBSERVAÇÕES

(Cont.)

Secção IV - Protecção à maternidade

Projecto de diplomas:

Os artigos 54 e 55 e o nº.1 do artigo 56 do Decreto nº.45 266, de 23 de Setembro de 1963, passam a ter a seguinte redacção:

## Artigo 54

1. A assistência médica e medicamentosa será garantida às beneficiárias e às esposas dos beneficiários desde que aquelas e estas tenham completado seis meses de inscrição e, no caso de beneficiários activos, hajam entrado contribuições correspondentes, pelo menos, a oito dias no decurso dos três meses anteriores àquele em que seja solicitada

2. A concessão do subsídio depende de a beneficiária se encontrar inscrita seis meses antes da data real ou presumida do parto e de em seu nome haverem entrado contribuições correspondentes, pelo menos, a oito dias no decurso dos três meses anteriores àquele em que seja solicitado.

## PROPOSTA

## NORMAS EM VIGOR

## OBSERVAÇÕES

(Cont.)

Secção IV - Protecção à maternidade

Base XV

cont.

3. Na falta de entrada de contribuições durante doze meses consecutivos, as prestações referidas neste artigo só voltarão a ser concedidas às beneficiárias activas e às esposas dos beneficiários, passa dos seis meses sobre a data a que se reporta a primeira nova contribuição.

4. Poderá o Ministro das Corporações e Previdência Social, em relação a determinadas profissões sujeitas a interrupções de trabalho motivadas pelas particulares condições da respectiva actividade, autorizar o prolongamento do período referido na parte final dos números 1 e 2.

## Artigo 55

1. A assistência médica e medicamentosa compreenderá tratamento na gravidez, no parto e no puerpério, por médico ou parteira diplomada, e se necessário, internamento hospitalar, nos termos do nº.2 do artigo 43º

PROPOSTA

NORMAS EM VIGOR

OBSERVAÇÕES

(cont.)

Secção IV - Protecção à maternidade  
Base XV

(cont.)

2. Na prestação da assistência refrida neste artigo observar-se-ão as normas estabelecidas para a protecção da doença, nos termos da secção anterior, não havendo, porém, lugar ao pagamento de senhas de consulta e à participação do custo do internamento hospitalar.

Artigo 56

1. O subsídio pecuniário será concedido às beneficiárias durante o prazo máximo de 90 dias por ocasião do parto.

- 2. ....
- 3. ....
- 4. ....

Fundação Cuidar o Futuro

PROPOSTA

NORMAS EM VIGOR

OBSERVAÇÕES

Secção IV - Protecção à maternidade

Base XVI

(Proibição de despedimento durante a gravidez e até 6 meses após o parto)

1. É proibido à entidade patronal de nunciar ou rescindir o contrato de trabalhadora durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, salvo nos casos em que se verifique justa causa ou encerramento definitivo do estabelecimento antes da data da rescisão do contrato.

2. No caso da trabalhadora não ter comprovado o seu estado de gravidez para os efeitos do número anterior, poderá, nos dez dias seguintes, apresentar documento médico comprovativo de que estava grávida naquela data, competindo à entidade patronal optar pelo pagamento das indemnizações previstas no número 3 ou pela reintegração da trabalhadora no seu posto de trabalho (sem perda de remuneração durante o período de suspensão do contrato nem de quaisquer outras regalias).

"1. São designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

.....

b) não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal"

(cf. alínea b) do nº.1 do art.118 do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho)

- a revogar

Fundação Cuidar o Futuro



PROPOSTA	NORMAS EM VIGOR	OBSERVAÇÕES
<p>Secção IV - Protecção à maternidade Base XVI#</p> <p>3. A indemnização prevista no número anterior será equivalente à retribuição que a trabalhadora venceria até ao fim do período referido no número 1, salvo se for maior indemnização devida pelo tempo do trabalho prestado, calculada nos termos do regime do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº.49 408, de 24 de Novembro de 1969.</p>	<p>"A entidade patronal que não observar o disposto da alínea b) do nº.1 deste artigo ficará obrigada a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente à retribuição que venceria até ao fim do período previsto na mesma alínea b) do nº.1, se outra maior lhe não for devida"</p> <p>(cf. nº.3 do art. 118 do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho)</p>	<p>- a revogar</p>

Fundação Cuidar o Futuro

PROPOSTA

NORMAS EM VIGOR

OBSERVAÇÕES

Base XVII  
(Aleitação)

As trabalhadoras que não receberam 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.

"1. São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

d) - Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, nem redução do período de férias.

(cf. alínea d) do nº.1 do art. 118 do Regime Jurídico do Contrato Individual do Trabalho)

"As empregadas podem interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora ou um período de uma hora para aleitação ou tratamento dos filhos, durante o período do subsídio de aleitação, sem prejuízo da retribuição e das férias."

(cf. art.182 do Estatuto do Pessoal da Administração das Instituições de Previdência)

- a revogar

75

-(subsídio 350700)

-> participação das dirigentes sindicais e fazer depender das m trabalhadoras a inclusão desta lei

## PROPOSTA

## NORMAS EM VIGOR

## OBSERVAÇÕES

Os direitos atribuídos no referido despacho de 13-1-58 tornaram-se extensivos a todas as mulheres que exerçam actividade profissional e tenham encargos de família, por força do despacho Ministerial de 22/11/58  
(Bol. 1959 nº.1, pg.9)

As orientações referentes às negociações de convenções colectivas de trabalho, constantes do despacho ministerial de 6/1/58

Os Delegados do I.N.T.P. e os Serviços de Acção Social deverão envidar todos os esforços para convencer as partes intervenientes nas negociações das convenções colectivas, a acordarem sempre que possível, no estabelecimento de cláusulas que observem, entre outras as normas seguintes:

a) - Considerar justificadas as faltas dadas pelas mulheres, até, pelo menos, dois dias por mês;

b) - Considerar justificadas também até cinco dias, as faltas dadas para prestação de socorros urgentes ao marido e aos filhos.

- a revogar

- a alterar pelo clausulado tipo

- a revogar

- alterado pela alínea a) do nº.1 do art.69 do Regime Jurídico do Cont. Ind. de Trabalho

PROPOSTA	NORMAS EM VIGOR	OBSERVAÇÕES
	<p>c) - Admitir a possibilidade de emprego a meio tempo desde que os interesses familiares da mulher trabalhadora o exijam e desde que não haja sacrifício inoportuno para a entidade patronal;</p> <p>d) Dispensar as mulheres casadas, a seu pedido, da prestação de horas extraordinárias</p> <p>e) - Permitir que as mulheres, sempre que possível, trabalhem sentadas ou, pelo menos, que possam sentar-se, a meio dos períodos de trabalho, para repousarem durante curtos espaços de tempo;</p> <p>f) - Proibir, durante a gravidez, tarefas que impliquem trepidação, longa permanência de pé, ou outras posições incômodas, bem como transportes inadequados e contactos com substâncias tóxicas. As mulheres nestas condições devem ser facultadas tarefas em tudo compatíveis com o seu estado, sem prejuízo do salário correspondente à sua categoria;</p> <p>g) - Proibir, durante a gravidez, e até um ano após o parto, o despedimento sem justa causa;</p>	<p>- a revogar</p> <p>- a revogar</p> <p>- Alteração das condições de trabalho através da análise dos postos de trabalho e da introdução obrigatória de pausas (cf. 48 do Regime Jurídico do Cont. Ind. de Trabalho)</p> <p>- Nova tabela de trabalhos proibidos</p> <p>- a revogar pelas novas disposições.</p>

## PROPOSTA

## NORMAS EM VIGOR

## OBSERVAÇÕES

h) - Conceder às mães dois períodos por dia para amamentarem os seus filhos;

i) - Determinar que as faltas dadas por motivo de parto não impliquem perda do direito às férias anuais;

f) - Estabelecer que, nas secções onde trabalhe pessoal feminino, as funções de chefia, sejam desempenhadas por mulheres;

k) - Proibir o trabalho nocturno para as mulheres ou regulamentá-lo a título excepcional e precário, nas condições mais favoráveis;

l) - Ouvir, na definição das categorias profissionais, representantes das trabalhadoras e, se possível, especialistas no domínio da psico-fisiologia do trabalho feminino;

m) - Prever a obrigatoriedade de despedimento, e, em casos graves, a expulsão da profissão dos encarregados ou operários que atentem contra a dignidade da mulher trabalhadora, cominando sanções pesadas contra as entidades patronais que incorram nas

## PROPOSTA

## NORMAS EM VIGOR

## OBSERVAÇÕES

(cont. do Despacho de 6-1-58)

mesmas faltas ou não garantam o bom ambiente moral nas suas explorações;

n) - Atribuir às Comissões Corporativas poderes especiais para velarem pelo exacto cumprimento dos preceitos relativos ao trabalho feminino, sendo de aconselhar que nelas tenha representação uma dirigente da Secção Feminina do Sindicato Nacional respectivo, sempre que os assuntos a apreciar se liguem ao trabalho das mulheres.

A rever. Há cerca de 600 vogais de Comissões Corporativas das quais serão efectivamente chamadas a participar 5%

Fundação Cuidar o Futuro

PROPOSTA

Secção V - Equipamentos colectivos  
Base XVIII

A fim de facilitar a conjugação entre o trabalho profissional da mulher e o trabalho decorrente das suas responsabilidades familiares incumbe ao Estado:

a) - Criar, incentivar e coordenar infra-estruturas de equipamentos colectivos de interesse social, garantindo a qualidade dos respectivos serviços prestados;

b) - Promover a generalização do acesso a esses serviços do maior número de trabalhadoras quando se tratar de iniciativas privadas ou de quaisquer pessoas colectivas ainda que sem fins lucrativos.

NORMAS EM VIGOR

2. A fim de facilitar a prestação de trabalho por parte das mulheres com responsabilidades familiares, as entidades patronais devem procurar criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins infantis e estabelecimentos análogos, quando a dimensão da empresa o justifique.

3. O Estado, directa ou indirectamente, deverá facilitar e apoiar a acção das empresas na realização das obras referidas no número anterior.

4. Consideram-se com responsabilidades familiares as mulheres casadas e não separadas judicialmente de pessoas e bens ou de facto e as que, não se encontrando nestas condições, tenham um agregado familiar a seu cuidado"

(cf. nº.s. 2, 3 e 4 do art.120 do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho)

OBSERVAÇÕES

- a revogar

→ concretizar

→ subtrair ao Estado