



INDICE

SECÇÃO I

- M { BASE I - Princípios gerais
- BASE II - Objectivos
- MF BASE III - Campo de aplicação
- BASE III - Capacidade

SECÇÃO II

- Cent BASE IV - Igualdade de oportunidades
- BASE IV - Princípio geral
- Aux. BASE V - Formação profissional
- FA BASE VI - Acesso ao emprego
- M+MF BASE VII - Trabalhos condicionados
- Ed BASE VIII - Igualdade de remuneração
- A+ML BASE IX - Participação

SECÇÃO III

- Aux. BASE X - Organização do tempo de trabalho
- BASE X - Princípio geral
- Aux. BASE XI - Horário móvel
- FA BASE XII - Jornada contínua
- BASE XIII - Trabalho a tempo parcial
- Cent + Aux. { BASE XIV - Criação de postos de trabalho a tempo parcial
- BASE XV - Condições de admissão ao trabalho a tempo parcial
- MF { BASE XVI - Trabalho extraordinário (FA)
- BASE XVII - Trabalho nocturno (MF)
- HC BASE XVIII - Idade de reforma

Fundação Cuidar o Futuro



SECÇÃO IV

- Protecção à maternidade
- Princípios gerais *M Rest,*
- MC + MF { BASE XIX - Protecção de emprego *MF*
- BASE XX - Repouso por ocasião do parto *MC*
- BASE XXI - ~~Aceitação~~ Regime especial *Am + Rest*
- BASE XXII
- Aux BASE XXIII - Retorno das mulheres ao mercado de trabalho

SECÇÃO V

- Equipamentos colectivos
- Princípio geral
- Aux Rest { BASE XXIV - Fomento de equipamentos colectivos //
- BASE XXV

Fundação Cuidar o Futuro //

SECÇÃO VI

- Disposições finais e transitórias
- BASE XXVI - Sanções
- BASE XXVII - Revisão
- ML BASE XXVIII - Vigência
- BASE XXIX - Revogações

Q: Será melhor eliminar a referência à F/no nº1? 3.



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. (capítulo à parte)

2. Sempre que nas disposições desta Lei se estabelecerem melhores condições de trabalho para as mulheres que não decorram directamente da sua função de maternidade deverá entender-se que se trata de objectivos médias a alcançar para toda a população activa (quando a conjuntura sócio- económica o permitir.)



BASE II

(Campo de aplicação)

1. A presente Lei aplica-se às trabalhadoras de todos os sectores de actividade e às respectivas entidades patronais.

2. Para os efeitos do número anterior consideram-se:

a) 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;

b) entidades patronais as pessoas singulares ou colectivas de direito público ou de direito privado a quem é prestada aquela actividade.

3. A presente Lei é aplicável às trabalhadoras menores, sem prejuízo do disposto em normas especiais mais favoráveis.

22/3

BASE III*(Capacidade)*

1. A mulher tem capacidade para celebrar contratos de trbalho (~~em plena igualdade jurídica com o homem~~) não advindo do casamento qualquer limitação ou condicionamento para celebrar ou manter aqueles contratos.

Fundação Cuidar o Futuro

2. A mudança de estado civil da trabalhadora não poderá ser invocada pela entidade patronal como causa de cessação do contrato de trabalho ou como fundamento de transferência para outro posto de trbalho.

Q: - a regulamentar beneficiará da recente leg. francesa, [†]
ou exp. belga e sueca (OCDE)



BASE V

X (Formação profissional)

independente do sexo } 1. Deve ser garantido à trabalhadora o acesso à informação sobre as tendências do ^{emprego} mercado de trabalho, à orientação profissional de acordo com as suas ^{motivações e} aptidões e à formação profissional em todos os níveis e modalidades. Fundação Cuidar o Futuro

informati } 2. Compete ao Estado, incentivar e coordenar as acções de orientação e formação profissional da mão de obra feminina, designadamente *(a reciclagem e aperfeiçoamento)* das trabalhadoras que interromperam a sua actividade profissional.

3. As entidades patronais devem garantir a todos os trabalhadores da empresa, independentemente do 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 garantido o acesso preferencial de trabalhadoras aos cursos de formação profissional acelerado, em percentagem a fixar, ^{no} anualmente, por pontaria.



BASE VI

(Acesso ao emprego)

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

2. Fundação Cuidar o Futuro Nas condições de regulamentação colectiva de trabalho não podem ser introduzidas cláusulas que limitem o acesso das mulheres a qualquer profissão ou posto de trabalho.

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 profissão ou posto de trabalho, ba seando-se no mesmo facto.

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

4. sector público ?

9.
Q₁: introduzir norma programática relativa/
às indústrias tradicionais e de ponta
(v. nota q formou sub-grupo p: a portaria
dos trabalhos proibidos)

22/3



BAS^o VII

(Trabalhos Condicionados)

Só poderão ser condicionados ou proibidos por ^{decreto ou portaria} (diploma legal)
os trabalhos especialmente perigosos, insalubres ou penosos para a mulher
~~ou~~ que envolvam riscos para a ~~maternidade~~.

Fundação Cuidar o Futuro

Q: - ver "guide-lines" americanas

-(necessidade do trabalho da Odele sobre
contractos colectiva)



BASE VIII

(Igualdade de remuneração)

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

2. Posto de trabalho

3. Nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem ser introduzidas profissões que se destinem especificamente ao pessoal feminino, nem estabelecidos mínimos salariais diferentes para mulheres e homens.

4. Dentro da mesma empresa, a mulher que ocupe um posto de trabalho para que se exija qualquer grau de qualificação, não poderá nunca auferir retribuição ^{igual ou} inferior à de um trabalhador não qualificado do sexo masculino.

5. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho homologados ou emitidos a partir da data da entrada em vigor da presente Lei, deverão observar obrigatoriamente o disposto no n.º 2.



2 anos s/ revisão



~~5. Até 1 de Janeiro de 1975, deverão os restantes instrumen-
tos de regulamentação colectiva de trabalho ser revis-
tos, para observância do disposto no n.º 2, ficando automaticamente revogadas, a partir daquela
data todas as cláusulas ou tabelas em contrário.~~

Fundação Cuidar o Futuro

6. O disposto no n.º 3 entrará em vigor seis meses após a pu-
blicação do presente diploma, relativamente às entidades patronais com 50
ou mais trabalhadores, aplicando-se às restantes entidades patronais, em
1 de Janeiro de 1976.



BASE IX

(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 participação e nos órgãos de colaboração estabelecidos nas empresas, bem como na negociação e celebração de convenções colectivas de trabalho. **Fundação Cuidar o Futuro**

2. Nos sistemas de participação e nos órgãos de colaboração na empresa, previstos no artigo 18.^o do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 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.



atinja mais de 100 mulheres

3. Desde que a mão de obra feminina representada por cada sindicato seja igual ou superior a 20 por cento do total dos trabalhadores 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 n.º 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



SECÇÃO III

(Organização do tempo de trabalho)

BASE X

(Princípio geral)

Fundação Cuidar o Futuro

1. A organização do tempo de trabalho deverá tornar-se flexível, por forma a melhor se adaptar às exigências decorrentes da acumulação da actividade profissional das mulheres com (as) responsabilidades familiares, sem prejuízo da produtividade do trabalho.

2. Para os efeitos do nº. anterior, deverá a entidade patronal proceder à reestruturação do sector de actividade a que se dedica, à nacionalização dos processos de produção e à reorganização dos postos de trabalho, por forma a possibilitar a introdução de inovações em matéria de organização de tempo de trabalho, tais como horário móvel, jornada contínua e trabalho a tempo parcial.

razões de ordem geral



- casos de impossibilidade
de negoc. colect.
- Quem consulta?

convenções

3. A introdução dos sistemas de organização do trabalho refe-
nidos no n.º anterior deverá resultar de negociações colectivas de traba-
lho/após consulta aos trabalhadores. significa do técnico-jurídico
ou regule/de empresa

4. Incumbe ao Estado o apoio e a coordenação das experiências
e pesquisas no que respeita à organização do tempo de trabalho.
(carácter paradigmático do Estado como empresa)

vs. 49.401

Fundação Cuidar o Futuro



BASE XI
(HORÁRIO MÓVEL)

1. O horário móvel caracteriza-se pela possibilidade dada ao trabalhador de escolher, dentro de certos limites, o seu horário de trabalho, sem prejuízo da duração normal do trabalho e da remuneração correspondente.

remete p: a lei geral

pela empresa

2. O horário móvel comporta, em regra, um período fixo de presença obrigatória do trabalhador no local de trabalho e uma margem móvel cujo início e fim, dentro do período do funcionamento ou abertura da empresa, depende ~~(exclusivamente)~~ da decisão do trabalhador.

fixar prioridades regulamentar

3. O regime de horário móvel definido nos n.ºs. anteriores deverá ser adaptado às circunstâncias especiais da actividade ou empresa.

apontar as prioridades

probl. de fundo:
estabelecer
critério
de prioridade

~~Redacção
de modo a
tornar claro
o horário
móvel nasce
da actividade~~



BASE XII

(JORNADA CONTÍNUA)

1. A jornada contínua é o regime de horário em que o período normal de trabalho diário é prestado de forma seguida, compreendendo uma interrupção de cerca de 30 minutos e ocupando predominantemente uma parte do dia.) *devido* *a meio de jornada* *compreendendo* *ocupando* *em inferior limite-máximo total*

2. As entidades patronais de direito público, as empresas públicas e as empresas de economia mista que tenham ao seu serviço trabalhadoras do sexo feminino deverão, até 31 de Dezembro de 1976, introduzir progressivamente o regime de jornada contínua em relação às trabalhadoras interessadas nesse regime. *prova*

restantes 3. Dentro do período referido no n.º anterior, deverão as entidades patronais de direito privado proceder a sondagens e estudos no sentido de tornar extensivo o regime de jornada contínua às suas trabalhadoras a partir do final daquele período.



BASE VIII

(Trabalho a tempo parcial)

1. Com vista a facilitar o maior acesso ao emprego da mão de obra feminina deverão as entidades patronais promover a adequação dos postos de trabalho ao regime de trabalho a tempo parcial, de acordo com as características de cada sector.

Fundação Cuidar o Futuro

2. Entende-se por trabalho a tempo parcial o trabalho efectuado de forma regular e voluntária, durante um período ~~sensivelmente~~ inferior à duração normal do trabalho, reduzindo-se proporcionalmente todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores.

até 2/3

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



BASE XIV

(Criação de postos de trabalho a tempo parcial)

20 - 50 !!!

1. As entidades patronais quer de direito público quer de direito privado que tenham no seu serviço 100 ou mais trabalhadores dos quais, pelo menos, ⁴⁰20% sejam mulheres ou que não se encontrando nestas condições tenham, pelo menos, ³⁰20 trabalhadoras, ficam obrigadas a facultar o trabalho a tempo parcial a um mínimo de 5% do total dos seus trabalhadores.

regulamentar

2. O Serviço Nacional de Emprego deverá através dos seus centros de colocação orientar o preenchimento das ofertas de emprego em postos de trabalho a tempo parcial, segundo a ordem de preferência estabelecida no n.º 1 da Base XV.

e em 28 postos de trabalho?
20%
20

Fundação Cuidar o Futuro



BASE XV

(Condições de admissão ao trabalho
a tempo parcial)

1. Qualquer trabalhadora poderá solicitar a sua admissão a postos de trabalho a tempo parcial, devendo, porém, ser observada a se guinte ordem de preferência:

- Fundação Cuidar o Futuro
- a) - Trabalhadoras que sendo chefes de família tenham pelo menos um descendente ou equiparado para efeitos de abono de família, com idade inferior a 7 anos
 - b) - Trabalhadoras que tenham pelo menos um descendente ou equiparado para efeitos de abono de família, com ida de inferior a 7 anos.



c) - Trabalhadoras cujos cônjuges ou familiares em condições de auferirem abono de família careçam habitualmente da sua assistência por motivo de doença grave ou incapacidade.

Fundação Cuidar ^{em condições anteriores} o Futuro

2. As trabalhadoras que ocupem postos de trabalho a tempo parcial admitidas segundo a ordem de preferência estabelecida no nº 2 desta base não poderão exercê-las em acumulação com outras funções remuneradas, fora do domicílio da trabalhadora, ainda que desempenhadas a tempo parcial quer ao serviço da mesma quer de outra entidade patronal.



depende de \geq flexibilidade do horário móvel

BASE XVI

(Trabalho extraordinário)

pi além do montante do horário normal de trabalho

programação

1. As condições de viabilidade de prestação de trabalho extraordinário devem ser determinados em cada circunstância pela mútua colaboração entre a entidade patronal e as trabalhadoras, com responsabilidades familiares.

Fundação Cuidar o Futuro

2. A trabalhadora ^{deve ser dispensada se} ~~deve~~ ^{deve} ser dispensada de prestar trabalho extraordinário nomeadamente durante a gravidez e no período de seis meses após o parto ou quando exista impossibilidade por virtude do cumprimento de encargos decorrentes das suas responsabilidades familiares.

motivos atendíveis, designada (9.º meses?)

- distinguir período gravidez e outras circunstâncias

conceito presente na lei

Definir

~~todos~~ os trab.



BASE XVII

(Trabalho nocturno)

1. A mulher pode prestar trabalho nocturno, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3.

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

- a) - Quando exerçam cargos de responsabilidade, quer de direcção quer de carácter técnico, ou se ocupem de serviços de saúde e bem estar;
- b) - Quando o tipo de laboração o exija ou se verifiquem 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.

4. Não poderá ser efectuada qualquer alteração do horário ~~habitual~~ da trabalhadora que venha a implicar a realização de trabalho nocturno, sem o prévio acordo da mesma.

*(com encargos familiares ??)
indústria hoteleira ??*



BASE XVIII

(Idade de reforma)

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 fixada nos esquemas de previdência vigentes, em condição a estabelecer.

Fundação Cuidar o Futuro

2. A antecipação da idade de reforma depende exclusivamente da vontade da trabalhadora.

~~3. O direito à reforma, nos termos dos números anteriores, relativamente às trabalhadoras inscritas em instituições da primeira das categorias previstas na Lei n.º 2 115 de 18 de Junho de 1962 depende da existência, em seu nome, de contribuições durante, pelo menos vinte anos ou em alternativa, durante cento e vinte meses nos últimos vinte anos anteriores à data do requerimento da pensão.~~

introdução ← MC
Best
MF

1) tentativa de resolução de contradição
aumento demográfico vs. trabalho m
↓
diminuição fecundidade
∴ necessidade protecção mat.

2) idem necessidade de económica de trabalho
e função de maternidade
protecção de mat. de trab. vs. - política leg. de família
↓ novo estatuto dos cônjuges
política trab. usando proteger certas categorias

3) ponto de vista do direito:
alteração do contrato de trabalho
por incapacidade de 7 m d'ano
SECÇÃO IV social superior

(Protecção à maternidade)

BASE XIX

(Princípios gerais)

(reorganização, modulação do tempo de trabalho)

- pré-natal
- à volta do parto
- educação filho

1. Fundação Cuidar o Futuro

Quando a função de maternidade deverá ser reconhecido à trabalhadora o direito de preservar a sua saúde, de garantir condições sãs de crescimento físico e psíquico ao filho e de manter intactos os seus interesses profissionais, [tanto em termos de emprego, ^{promoção?} como de remuneração.]

2. A protecção à maternidade, que deve ser entendida como uma responsabilidade colectiva assumida pela sociedade no seu conjunto, envolve investigação:

a) As medidas necessárias ao repouso por ocasião do parto;





- b) As condições ^{especiais} particulares do contrato de trabalho durante a gravidez;
- c) O regime especial de emprego até um ano após o parto;
- d) As orientações necessárias que permitam o retorno da mulher ao mercado do ^{emprego} (trabalho) após uma interrupção de em prego participaf de vida activa.

protecção + do q̄ condições para trabalho
incompatibilidade f̄ de tal entre actividade prof. e mat.
-: atendido ao princípio geral de
reciprocidade de prestações do contrato
de trabalho.
Corrente legist. considera o trabalho
1 direito q̄ de q̄ liberdade (2)

direito preferencial
de emprego aos pais

BASE XX

(PROTECÇÃO DE EMPREGO)



(Agora)

1. À mulher trabalhadora são asseguradas garantias especiais no domínio da protecção do emprego, durante todo o período de gravidez e até (6 meses) após o parto. } conjugar o regime especial até 1 ano após o parto
1 ano

mesma
legislação
ou lei geral

2. É proibido à entidade patronal fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho ou iniciar o decurso do aviso prévio, no período referido no número anterior, salvo nos casos de falta grave da trabalhadora.

3. Se durante o período de aviso prévio se verificar a gravidez da trabalhadora, esta, terminado o contrato de trabalho, terá direito a beneficiar do subsídio de desemprego previsto na legislação adequada.

→ direito de m ao seguimento da gravidez e certos casos
subjeção de provocar aborto e inf. d'útero.
→ paradoxo: protec. exerce-se após concepção/ anos o período
mais delicado são as 1.^{as} semanas!

← garantia de "surveillance" do estado de gravidez



4. A fim de beneficiar da garantia prevista no n.º 1 desta Base, a trabalhadora deve apresentar à entidade patronal um documento médico que ateste o seu estado de gravidez.

5. No caso de ter sido despedida e não ter apresentado a prova referida no n.º anterior, a trabalhadora pode fazê-lo num prazo de oito dias a contar da notificação de despedimento. anula o despedimento

6. A entidade patronal que não observar o disposto no n.º 2 desta base ficará obrigada a pagar à trabalhadora uma indemnização equi- valente à retribuição que a trabalhadora venceria até ao fim do período referido no mesmo número, além da indemnização devida pelo tempo de traba- lho prestado, calculado nos termos do Regime Jurídico do Contrato Indivi- dual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novem- bro de 1969.



BASE XXI

(Repouso por ocasião do parto)

1. As trabalhadoras terão direito, por ocasião do parto, sem redução da duração das férias nem prejuízo da antiguidade, a período de repouso obrigatório (e facultativo) com direito ao subsídio de maternidade ou a retribuição, conforme estejam abrangidas por instituições de previdência de inscrição obrigatória ou sujeitas ao regime do funcionalismo público.

Indispensável por causa de indolência de data do parto

2. O período de repouso obrigatório, durante o qual é proibida à mulher qualquer prestação de trabalho, não poderá ser inferior a 90 dias.

3. As condições de concessão do período de repouso facultativo, designadamente a sua duração e quantitativo do correspondente subsídio ou retribuição serão fixadas na regulamentação da presente Lei.

Art. 100

Convenção
internacional
abrange
o func.

lei francesa 30 Dec 66 - benefício de prioridade de
obstáculos - pequenas empresas (s/ volante de mão-de-obra) re-emprego
remeraç? (0 em France!)
mon "frais de garde des enfants" e 1972



BASE XXII

(Regime especial de empre
go até um ano após o parto)

optar ← continuar

1. A mulher trabalhadora pode (~~optar~~ por) interromper a sua
actividade profissional após o período de repouso (obrigatório) por ocasi
ão do parto e até que a filha tenha um ano de idade, notificando desse
facto a entidade à qual presta serviço 15 dias antes do termo do perío
do de repouso obrigatório.

30? / suficiente antecedência
h=

2. Findo o período de interrupção da actividade profissional
ou no seu decurso ocorrendo motivos atendíveis, a trabalhadora tem direito
à readmissão, com prioridade, num posto de trabalho correspondente à sua
qualificação e remuneração, sem perda dos direitos de antiguidade.

ausências
condicionais
dependentes de
manifestação de vontade
e de existência de vaga

interino substitui
e sai logo q a pessoa regressa.



equip/coleções

3. Incumbe ao Estado criar, incentivar e coordenar infra-estruturas de equipamento social para a infância, de modo a garantir que sejam atingidas as normas mínimas internacionais de 40 lugares em creche por 10 000 habitantes.

Fundação ^{MS} Cuidar o Futuro

4. Os encargos que advêm para a trabalhadora pelo facto de optar pela interrupção do trabalho nos termos previstos no número 1, e os encargos decorrentes da manutenção em creche, serão comparticipados pelo Estado e pela Previdência Social nos termos e condições a fixar até 31 de Dezembro de 1975, em regulamentação complementar.

A trabalhadora fez de



BASE XXIII

(Retorno das mulheres ao mercado de trabalho) social

- básica/provocado pelas maternidades acumuladas;
- cuidados dos filhos na educação

definição de retorno (tantas vezes q. a interrupção)

1. Os factores de transformação da sociedade que afectam especialmente a mulher com responsabilidades familiares (~~tais como, aumento da escolaridade, tendência para baixar a idade de casamento, planeamento familiar e a opção de algumas mulheres consagrarem alguns anos exclusivamente à vida de família e educação dos filhos~~) impõem a necessidade de lhes fazer corresponder estruturas e condições favoráveis ao retorno das mulheres ao mercado de trabalho, (na segunda fase da sua vida activa.)

2. As medidas adequadas à reinserção da mão de obra feminina disponível no mercado de trabalho quer nos aspectos de orientação profissional quer de execução de programas especiais de formação profissional, serão estabelecidas em diploma regulamentar.

3. Para os efeitos desta base, a idade limite de ingresso nos quadros do funcionalismo público será revista até final de 1975.

as empresas privadas?

o mais amplo conc



SECÇÃO V

(Equipamentos Colectivos)

BASE XXIV

(Princípios gerais)

1. Fundação Cuidar o Futuro A fim de aumentar as possibilidades de conjugação entre o trabalho profissional da mulher e o trabalho decorrente das suas responsabilidades familiares, deve ser assegurado à trabalhadora o direito de dispor das necessárias infra-estruturas de equipamentos colectivos de interesse social.

deverá
designar
2. Os equipamentos colectivos referidos no número anterior poderão revestir as modalidades requeridas pelo progresso da técnica, nomeadamente, serviços de consumo e de refeições, prestação colectiva de serviços domésticos, creches e jardins de infância, actividades de ocupação de tempos livres de jovens em idade escolar, serviços de bem estar destinados às pessoas idosas.

Q: - introduzir a noção de "família" podendo funcionar como uma instituição pública / reconhecida p: o efeito de equipas colectivas



BASE XXV

(Fomento de equipamentos colectivos)

insistir nos exemplos

em autarquias locais criar fomentar

1. Compete ao Estado *(intervir na criação)* e fomento de equipamentos colectivos no que respeita à definição de uma política, à adequação dos projectos *dos recursos*, à *acumulação* das iniciativas sectoriais e à participação de grupos de população nos programas destinados a melhorar as condições locais neste domínio.

2. As empresas ou outras entidades com ou sem fins lucrativos que tenham ou criem equipamentos colectivos deverão estabelecer acordos com o Estado a fim de generalizar a utilização desses equipamentos aos trabalhadores ao serviço de outras entidades públicas ou privadas, em contrapartida de benefícios a prever em regulamentação adequada.

reclus (3) XXV



76 3. A implantação de equipamentos colectivos será feita de preferência nas zonas residenciais, sendo obrigatoriedade prevista nos novos aglomerados populacionais construídos quer por entidades públicas quer privadas, em condições a fixar.

Fundação Cuidar o Futuro

76 4. Os períodos de funcionamento dos equipamentos colectivos terão a amplitude exigida pela satisfação das necessidades e do bem estar da população trabalhadora a que se destinam.

76 5. Os equipamentos colectivos ficam sujeitos ao controle do Estado, a fim de ser assegurada a qualidade dos serviços prestados e a formação profissional do pessoal dirigente, técnico e auxiliar.

não só na base do nº de trabalhadores
 quem vai fiscalizar e cumprir esta
 lei, uma vez q transcede as relações
 de trabalho?
 de funcionários do Estado
 aqui entra?
 é preciso dizer
 quem;

SECÇÃO VI

(Disposições finais e transitórias)

BASE XXVI
 (Sanções)

remeter aos
 Tribunais de
 Trabalho

triach de um
 artigo penal
 do trabalho

Fundação Cuidar o Futuro

1. A entidade patronal que não cumprir as obrigações decorrentes do presente diploma ficará sujeita, por cada trabalhadora em relação a qual se verifique a infracção, à sanção prevista na alínea b) do nº. 1 do art.º 127.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº. 49 408, de 24 de Novembro de 1969.
2. A trabalhadora que violar a proibição estabelecida no nº. 3 da Base XVII- ficará sujeita à sanção de 100\$000 a 1000\$000.
3. A violação das normas deste diploma ficará também sujeita aos artigos 128, 129, 130 e 131 do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº. 49 408, de 24 de Novembro de 1969.





BASE XXVII

(Revisão)

a contar

2,7

1. Esta Lei deverá ser revista dentro de três anos, podendo as trabalhadoras e entidades patronais propor as alterações que a experiência mostrar convenientes e competindo ao Governo introduzir no regime instituído as reformas recomendadas.

Fundação Cuidar o Futuro

Orçamentos org. is - 02

corporativos e autarquias locais

estabelecer os termos concretos em q a participação se deve realizar.

Se não se disser nada, cobre todos os sectores.
Agência de regulação
do Serviço Doméstico e do
trabalho rural

160.000



2

4. Os princípios orientadores das Bases da presente Lei aplicar-se-ão aos contratos de serviço doméstico e de trabalho rural, à medida que forem regulamentados, ~~de forma específica~~, aqueles sectores de actividade, (devido esta regulamentação entrar em vigor na sua totalidade até 31 de Dezembro de 1975.)

5. O disposto no Título V - "Protecção à maternidade" e no Título VI - "Equipamentos Colectivos" vigonará ~~semente~~ enquanto não forem definidas políticas relativas à criança e à família, ~~e não prejudicará qualquer diploma legal ulterior e mais favorável nesses domínios.~~



BASE XXIX

(Revogações)

Fica revogada toda a legislação em vigor.

Fundação Cuidar o Futuro