

Sindicatos



Fundação Cuidar o Futuro

ASSUNTO: Revisão e Proposta de alteração
do Cap. VII ("De trabalho de Mu-
lheres") do Decreto-Lei nº.49 408.



I N T R O D U Ç Ã O

Com vista ao desaparecimento da separação das actuais normas reguladoras do trabalho feminino, das que regem o trabalhador em geral, procedeu-se à revisão do Capítulo VII do Decreto-Lei nº. 49 408 que leva por título "de trabalho de mulheres".

Como, objectivamente, só se podem conceber como direitos especiais da mulher os que regulam a matéria de "gravidez" e "maternidade", fez-se a integração dos artigos respeitantes ao trabalho em geral nos outros capítulos do Decreto.

Depois desta integração dos artigos 116º. 117º. e 119º., respectivamente nos artigos 1º., 3º. e 12º., passariam a constar do capítulo VII somente os actuais artigos 118º. e 120º.

Fundação Cuidar o Futuro

Resta acrescentar que, de acordo com as alterações propostas e com as sugestões recolhidas, se sugere que o título do capítulo VII "de trabalho de mulheres" seja substituído por este: "dos direitos especiais da maternidade e da família".

Para melhor esquematização do presente trabalho, julgou-se conveniente dividi-lo em duas partes: na primeira incluem-se os artigos integrados; na segunda os artigos revistos.

I PARTE

Integração do artº. 116º. no artº. 19º.

(Deveres da entidade patronal)

- b) Pagar-lhe uma retribuição justa e adequada ao seu trabalho, com base na identidade de tarefas e qualificação, independentemente do sexo.
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, velando pela preservação da sua saúde e moralidade;

Integração do artº. 117º. no artº. 3º.

Fundação Cuidar o Futuro
(Capacidade das partes)

1. A capacidade para celebrar contratos de trabalho regula-se nos termos gerais de direito.
2. É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com a mulher casada.
3. Poderá, porém o marido não separado judicialmente ou de facto opôr-se à sua celebração ou manutenção, alegando razões ponderosas.
4. Deduzida a oposição, o contrato só pode ser celebrado ou subsistir se o Tribunal de Trabalho a julgar injustificada.



Integração do artº. 119º. no artº. 12º.

(Normas aplicáveis aos contratos de trabalho)



2. 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 salvaguarda da sua saúde ou moralidade ou para defesa da família.

3. Desde que não contrariem as normas acima indicadas e não sejam contrárias aos princípios da boa fé, serão atendíveis os usos da profissão do trabalhador e das empresas, salvo se outra coisa fôr mencionada por escrito.

Fundação Cuidar o Futuro

II PARTE

CAPÍTULO VII

(Dos direitos especiais da Maternidade e da Família)



Artigo 116º. (actual 118º.)

(Gravidez e parto)

1. São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:
 - a) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, sem que isso importe qualquer diminuição de retribuição;
 - b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e esta sejam conhecidos da entidade patronal;
 - 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 artº. 73º.;
 - d) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia-hora, ou um período de uma hora, para aleitação dos filhos sem diminuição da retribuição, nem redução do período de férias.
2. A fim de dar cumprimento ao disposto na segunda parte da alínea b) do nº. 1 deste artigo, deverá a trabalhadora dar conhecimento imediato à entidade patronal do seu estado de gravidez, através do boletim de análise, ou certificado médico devidamente autenticado.
3. Na hipótese prevista na primeira parte da alínea c), as trabalhadoras após um ano de serviço, terão direito a um subsídio correspondente à retribuição de metade do período em que faltaram, a pagar pela entidade patronal, salvo quando por outra forma, designadamente através das instituições de previdência, recebam subsídio igual ou superior para o mesmo fim.

4. A entidade patronal que não observar o disposto na 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.
5. Se o despedimento sem justa causa durante a gravidez e até um ano depois do parto tiver sido, directa ou indirectamente, determinado pelo estado de gravidez ou maternidade, a indemnização devida somará a retribuição até ao fim do período previsto na alínea b) do nº. 1 com a indemnização por despedimento sem justa causa.

NOTA: Relativamente à alínea d) do nº. 1 propõe-se uma segunda hipótese para o intervalo de aleitação: uma hora por dia.

É hoje uma alternativa que se está a conceder em convenções colectivas de trabalho, na medida que, se as empresas e os Organismos não dispuserem de infantário no próprio edifício em que se encontrem as trabalhadoras não há possibilidade de em meia-hora se deslocarem do local de trabalho para amamentarem os filhos. Concedendo uma hora diária há pelo menos a hipótese de as mães alternarem com a alimentação artificial e não se verem coagidas a deixar de amamentar os filhos.

No nº. 2 deste artigo fica expressa a forma de notificação à entidade patronal do estado de gravidez, evitando, assim que falem elementos provatórios para qualquer das partes.

Artigo 117º. (actus) artº. 120º.)

(trabalhadoras com responsabilidades familiares)

1. Às trabalhadoras com responsabilidades familiares pode 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 de trabalhadores.



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 deve 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.



Fundação Cuidar o Futuro