



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.

Fundação Cuidar o Futuro



BASE II

(Campo de Aplicação)

1. A presente Lei aplica-se 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 coordenação económica.

Fundação Cuidar o Futuro

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 do número seguinte.

5. As bases XIII, XIV, XV e XVI aplicam-se às trabalhadoras e entidades patronais vinculadas pelos contratos referidos no número anterior, à medida que vão sendo enquadradas nas instituições de previdência.

6. (~~Reciprocidade~~)
Sempre q nas disposições desta lei se referir a igualdade de tratamento das mulheres em relação aos homens perante o trabalho deverá entender-se q as mesmas disposições são aplicáveis no caso recíproco de igualdade dos homens em relação às mulheres q do se verifique situação idêntica.



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 cassação do contrato de trabalho ou como fundamento de transferência para outro posto de trabalho.

Fundação Cuidar o Futuro



SECÇÃO II
(IGUALDADE DE OPORTUNIDADE)

BASE IV
(PRINCIPIO GERAL)

De A igualdade de oportunidades perante o trabalho en
tre homens e mulheres envolve as mesmas garantias:

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

Cambio de aplicacao [2. Sempre que nas disposições desta secção 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 verifique situação idêntica.



ÍNDICE

SECÇÃO I - PRINCÍPIOS GERAIS

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

SECÇÃO II - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

- 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

- Base X - Trabalho nocturno *- Princípio geral*
- Base XI - Trabalho extraordinário
- Base XII - Trabalho a tempo parcial

ver-se Base XIII - Idade de reforma

SECÇÃO IV - PROTECÇÃO À MATERNIDADE

- Base XIII (e XIV) - Descanso facultativo e obrigatório por ocasião do parto *Base XIV - Princípio geral*
- Base XV - Subsídio de maternidade
- Base XVI - Proibição da despedimento durante a gravidez e até seis meses após o parto
- Base XVII - Aleitação

SECÇÃO V - EQUIPAMENTOS COLECTIVOS

- Base XVIII - Criação de infra-estrutura de equipamentos colectivos de interesse social

SECÇÃO VI - SANÇÕES

SECÇÃO VII - DISPOSIÇÕES FINAIS (E TRANSITÓRIAS)

Idade de reforma

reduzir

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 acções 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 fixado por portaria que uma percentagem dos estagiários em cursos de formação profissional acelerada seja do sexo feminino.

verificar

Fundação Cuidar o Futuro



BASE VI

(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 pode recusar à trabalhadora a sua promoção na escala hierárquica pelo facto de ela ser mulher, nem impedir a admissão da pessoal feminino a qualquer posto de trabalho, bastando-se no mesmo facto.

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

Fundação Cuidar o Futuro



BASE VII

~~(Trabalhos proibidos)~~

(Condição de acesso)

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.

2. Os trabalhos proibidos na data da entrada em vigor do presente diploma são os que constam da lista anexa.

3. A lista referida no número anterior poderá ser alterada por portaria.

nova redacção

Fundação Cuidar o Futuro



Base VIII

(Igualdade de remuneração)

verificar 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 se xo masculino.

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 seis meses após a publicação do presente diploma relativamente às entidades patronais com 50 ou mais tra balhadores, aplicando-se à totalidade das entidades patronais em 1 de Janeiro de 1976.

6.

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 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 189 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 representação da 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. (entrada em vigor 2.)



SECÇÃO III

(DURAÇÃO DO TRABALHO)

BASE X

(PRINCIPIO GERAL)

1. A fim de aumentar a percentagem da população activa feminina e de garantir a adequação das estruturas de trabalho às características sociológicas dessa camada da população, a duração do trabalho prestado pelas mulheres deverá subordinar-se às exigências decorrentes da dupla tarefa que ~~as mulheres têm de desempenhar na sociedade.~~ *Fundação Cuidar o Futuro*
dupla actividade a acumular a sua actividade prof. e as suas responsabilidades familiares.

2. Sempre que nas disposições desta secção se referir uma situação de benefício para a mulher que não decorra directamente da sua função de maternidade deverá entender-se que se trata de metas relativas a condições de trabalho a alcançar para toda a população activa quando a conjuntura sócio-económica o permitir.



Base XI

(Trabalho extraordinário)

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

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

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;

Fundação Cuidar o Futuro



~~SECÇÃO III~~
~~DURAÇÃO DO TRABALHO~~

BASE XVI

(Trabalho noturno)

1. A mulher pode prestar trabalho noturno, ^{sem prejuízo} ressalvado o disposto nos números 2 e 3, desde que lhe seja assegurada plena igualdade de retribuição, ~~(nos termos do número 1 da Base VIII do presente diploma.)~~

posto de trabalho, a mesma retribuição para um determinado dos homens.

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

- a) Quando exercam cargos de responsabilidade, quer de direcção quer de carácter técnico, ou se ocupem de serviços de saúde de e bem estar;
- b) Quando p 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 noturno durante a gravidez e no período de seis meses após o parto.

4. No caso de alteração de horário da trabalhadora que implique a realização de trabalho noturno, quer numa empresa quer num sector de actividade, será necessário o prévio acordo dos Sindicatos respectivos, bem como das trabalhadoras afectadas.

por força da lei o salário é independente da vontade das partes.

Fundação Cuidar o Futuro

Secção IV

(Protecção à maternidade)



Base ~~XIII~~ XVI

(Descanso facultativo e obrigatório por ocasião do parto)

1. São assegurados à trabalhadora, por ocasião de 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.

Base XVI



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

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, 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 da remuneração durante o período de suspensão do contrato nem de quaisquer outras regalias).

3. A indemnização prevista no período anterior será equivalente à retribuição que a trabalhadora venceria até ao fim do período referido no número 1, salvo se for maior a indemnização devida pelo tempo de trabalho prestado, calculada nos termos do regime do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº 49408 de 24 de Novembro de 1969.

*revers
regul.
matern.*

Fundação Cuidar o Futuro