

A MULHER E O

DIREITO

Fundação Cuidar o Futuro



AS DISPOSIÇÕES

LEGAIS

Fundação Cuidar o Futuro



- 1) A posição da mulher portuguesa perante a Lei é, em princípio, idêntica à do homem.  
A Constituição Política afirma essa igualdade de forma inequívoca no artigo 5º.

"O Estado Português é uma República Unitária e Corporativa baseada na igualdade de todos os cidadãos perante a lei..."

- 2) Ressalva-se apenas a protecção especial concedida à mulher enquanto membro (preponde- *X cf funções específicas dentro*  
rante) do agregado familiar.

Diz o artigo 12º.

"O Estado assegura a constituição e a defesa da família".

O artigo 14º. acrescenta

"Em ordem à defesa da família pertence ao Estado e às Autarquias Locais:

.....

## Fundação Cuidar o Futuro

2º. Proteger a maternidade"

*Plano Legal*

Apesar de a Constituição <sup>estabelecer uma =</sup> negar ao homem qualquer privilégio especial o sistema legis-  
lativo português faz uma certa discriminação em detrimento da mulher que procura explicar  
com argumentos vagos como a defesa da família ou a (própria natureza feminina.

Nestas circunstâncias se hão-de fundamentar incapacidades como as referentes à car-  
reira diplomática e consular (Regulamento do Ministério dos Negócios Estrangeiros, aprova-  
do pelo Decreto nº. 29 970 de 13 de Outubro de 1939 artº. 72º.) à magistratura judicial e  
do Ministério Público (Estatuto Judiciário artº. 322º. nº. 10), a certos cargos adminis-  
trativos, como os de secretários dos governos civis, chefes das secretarias, agentes dos  
ministérios públicos junto das auditorias e a certos cargos que envolvem funções de auto-  
ridade (Código Administrativo artº. 488º. § 3º.).



*conheci/desses argu/*

*domicílio da família!  
na qualidade de H. casada  
incapacidade de juízo imparcial!*

Transcrevemos esta última disposição que pela generalidade dos seus termos veda às mulheres determinados cargos públicos e administrativos:

Artigo 488º. § 3º.

"Aos concursos de provimento dos lugares de secretários de governos civis, chefes de secretaria, agentes do ministério público junto das auditorias e bem assim dos que envolvem funções de autoridade só podem ser admitidos candidatos do sexo masculino".

Quanto ao direito de voto, embora o princípio geral seja o de igualdade, é conveniente notar que as eleições para as Juntas de Freguesia são da competência exclusiva dos chefes de família. Como raramente as mulheres são chefes de família, na prática estas eleições são realizadas quase exclusivamente pelo sector masculino da população.

*incapacidade de exercício de funções de autoridade!*

*família como célula de base da sociedade!  
problema do voto*

## \* Fundação Cuidar o Futuro \*

Deixando o campo do direito público e passando para o direito privado encontramos também bastantes situações de desigualdade.

Interessa-nos fundamentalmente ver o que diz sobre o assunto o actual Código Civil.

Pode dizer-se que é aqui regra não infringida a da igualdade plena entre o homem e a mulher solteira maior, dado que este possui a livre administração de todo o seu património.

Isto equivale a dizer que a lei civil não estabelece discriminações baseadas na "natureza da mulher".

São, pelo contrário, muito numerosas as que atingem a mulher casada e se apoiam no princípio constitucional da defesa da família.

Assim nas normas de conflitos verifica-se que, em última análise é a lei do marido



*revisão Código Civil, apr. Min. Trabalho → Justiça*

que deverá reger as relações pessoais e patrimoniais entre os cônjuges e as relações de família:

Artigo 52º.

"1. Não tendo os cônjuges a mesma nacionalidade, é aplicável a lei pessoal do marido".

Artigo 53º.

"2. Não tendo os nubentes a mesma nacionalidade, é aplicável a lei da sua residência habitual comum à data do casamento e, se esta faltar também, a lei pessoal do marido, na mesma data".

Artigo 56º.

"1. A determinação da legitimidade da filiação compete à lei nacional comum da mãe e do marido desta, ou, na sua falta à lei da residência habitual comum, ao tempo, quer num caso quer noutro, do nascimento do filho, ou ao tempo da dissolução, declaração de nulidade ou anulação do casamento, se este tiver sido dissolvido, declarando nulo ou anulado.

2. Na falta de nacionalidade ou residência habitual comum, é aplicável a lei pessoal do marido nos momentos a que o número anterior se refere".

Artigo 57º.

"1. As relações entre pais e filhos legítimos são regulados pela lei nacional comum dos pais e, na falta desta, pela lei da sua residência habitual comum".

2. Se os pais tiverem residência habitual em países diferentes, é aplicável a lei pessoal do pai, ou, se a mãe exercer plenamente o poder paternal, a lei pessoal desta".

Acerca da anulação do casamento, o artigo 1 636º. permite a invocação da falta de virgindade da mulher como fundamento de erro que vicia a vontade.

Relativamente à habitação conjugal continua a verificar-se a supremacia do marido.

Artigo 86º.

"A mulher casada tem o domicílio do marido, excepto se os cônjuges estiverem se parados judicialmente de pessoas e bens, ou se entretanto se verificar algum dos

*predominância à lei do marido  
(a lei que beneficia o filho considerado  
do-o filho legítimo)*



*→ descurminação injustificada  
retrair*

casos previstos nas alíneas b) e c) do nº. 1 do artigo 1 672º. ou, relativamente ao marido, no nº. 2 do artigo anterior (residência no estrangeiro, numa província ultramarina ou cumprimento de pena de prisão).

Artigo 1 672º.

"1. A mulher deve adoptar a residência do marido excepto:

- a) Se tiver justificado repugnância pela vida em comum, por virtude de maus tratos infligidos por ele ou do comportamento indigno ou imoral que ele tenha;
- b) Se tiver de adoptar residência própria em consequência do exercício de funções públicas ou de outras razões ponderosas;
- c) Se estiver pendente acção de declaração de nulidade ou anulação do casamento, de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio;

*funcionário deve habitar no raio de 30km*



*M só considerada como (pessoa) q<sup>do</sup> trabalha; M como elef produtivo (o Estado protege-se a si próprio)*

2. É lícito à mulher exigir judicialmente que o marido a receba na sua residência, salvo nos casos previstos na alínea c) do nº. 1".

A lei atribui ao marido a qualidade de chefe de família com os inerentes direitos de representação, decisão e identificação através do uso pela mulher dos apelidos do marido.

Fundação Cuidar o Futuro

Artigo 1 674º.

"O marido é o chefe da família, competindo-lhe nessa qualidade representá-la e decidir em todos os actos da vida conjugal comum"...

*revisão do Código Civil (cerne da questão)*

Artigo 1 675º.

"1. A mulher tem o direito de usar os apelidos do marido até ser proferido divórcio ou, em caso de viuvez até passar a segundas núpcias.

2. Falecido o marido ou decretada a separação judicial de pessoas e bens, pode a mulher ser privada pelo Tribunal do direito do nome, quando pelo seu comportamento se mostre indigna dele.

3. Têm legitimidade para o pedido o próprio marido no caso de separação e os parentes deste até ao quarto grau no caso de viuvez".

X

Por força do princípio segundo o qual a administração de bens do casal pertence ao marido, a mulher está afectada, em princípio de uma incapacidade ou ilegitimidade geral.

*quando exerce, não é legítima*

*efeito da qualificação na administração dos bens da família; revisão do Código Civil origem da administração familiar (separação em vez de comunhão de bens!)*

Artigo 1 678º.

"1. A administração dos bens do casal, incluindo os próprios da mulher e os bens dotais, pertence ao marido como chefe da família".

Admitem-se no entanto algumas excepções a este regime:

Artigo 1 678º

2. A mulher tem porém a administração:

*não se modificar radicalmente os usos e costumes, mas só em caso de conflito*

- a) De todos os bens do casal se o marido se encontrar em lugar remoto ou não **sabido**, ou impossibilitado por qualquer motivo de exercer a administração;
- b) Dos bens próprios ou dotais, ou dos bens comuns por ela levados para o casal ou adquiridos a título gratuito depois do casamento, ou dos sub-rogados em lugar deles, quando tenha reservado esse direito na convenção ante-nupcial;
- c) Dos bens que lhe tenham sido doados ou deixados, ainda que por conta da legítima, com exclusão da administração do marido;
- d) De todo o seu patrimônio, se tiver sido estipulado o regime de separação;
- e) De todos os bens do casal ou de parte deles, se o marido lhe conferir, por mandato revogável esse direito;
- f) Dos bens móveis, próprios de qualquer dos cônjuges ou comuns, por ela exclusivamente utilizados como instrumento de trabalho;
- g) Dos direitos de autor;
- h) Dos proventos que receba por seu trabalho ou indústria.



*(e os filhos? que dijuindo?)*

Fundação Cuidar o Futuro

*a M só considerado cidadão q.º trabalho, q.º "produz"*

Note-se que a administração dos bens do casal à mulher não pode ser objecto de convenção ante-nupcial.

Artigo 1 699º.

"Não podem ser objecto de convenção ante-nupcial:

- c) A atribuição da administração dos bens do casal à mulher, fora dos casos previstos na lei".

O caso da mulher casada em regime de separação de bens é de considerar excepcional, pois em matéria de administração de bens está numa posição rigorosamente igual à do marido.

Em relação ao caso normal <sup>verifica-se</sup> é preocupação do Código actual <sup>estabelecido em regime especial</sup> (a protecção) da mulher trabalhadora, assegurando-lhe a administração do pecúlio adquirido pelo seu esforço pessoal.

protecção de minorias

Reduzida projecção <sup>referencia</sup> teria tal medida, se fosse lícito <sup>tal facto ao em p.º n.º de</sup> ao marido impedir a mulher de exercer uma actividade profissional, isto é, se para o desempenho de uma profissão ela carecesse da autorização marital. <sup>casos anular actos jurídicos praticados pela M.</sup>

Porém, tal medida tem

Essa autorização está dispensada nos casos seguintes:

Artigo 1 676º.

1 A mulher não necessita do consentimento do marido para exercer profissões liberais ou funções públicas, nem para publicar ou fazer representar as suas obras ou dispor da propriedade intelectual.

cf. % destas profissões e/o conjunto das M trabalhadoras

2º. O exercício de outras actividades lucrativas, mediante contrato com terceiros, não depende igualmente de consentimento do marido, mas é lícito ao marido se não tiver dado o seu consentimento, e este não tiver sido judicialmente suspenso, ou não vigorar entre os cônjuges o regime de separação de bens, denunciar a todo o tempo o contrato sem que, por esse facto possa ser compelido qualquer dos cônjuges a uma indemnização.

Fundação Cuidar o Futuro

O caso especial da mulher comerciante vem previsto no artigo 1 686º. nº. 1

"A mulher não pode exercer o comércio sem o consentimento do marido, salvo se for administradora de todo o património do casal ou vigorar o regime de separação de bens".

Código Com. - 1888!

O artigo 1 677º. atribui especificamente à mulher o governo doméstico:

→ não cobre nenhuma realidade jurídica mas sociológica

"1. Pertence à mulher, durante a vida em comum, o governo doméstico, conforme os usos e condições dos cônjuges.

2. Ambos os cônjuges devem contribuir, em proporção dos respectivos rendimentos e proventos, para as despesas domésticas, correspondentes à condição económica e social da família; se o marido não entregar o que é devido para esse efeito, pode a mulher exigir que lhe seja directamente entregue a parte dos rendimentos ou proventos do marido, que o Tribunal fixar".

cf. % de famílias em 5 e 4 e de facto sustentáculo familiar (impossibilidade de obter ordens)

Para o exercício deste direito e ainda como administrador de parte ou da totalidade dos bens do casal, o artigo 1 680º. concede à mulher a faculdade de

→ só pode movimentar g.º é administradora dos bens do casal



nao e necessario rever p.º já  
fig: a M nao está habilitada profissionalmente

"livremente movimentar, em seu nome exclusivo depósitos bancários, qualquer que seja o regime de bens".

*imperante!*

Em matéria de direitos patrimoniais resta apenas dizer que a mulher tem possibilidade como é óbvio, de fazer testamento, bem como de aceitar doações, heranças ou legados e de contrair obrigações.

Artigo 1 685º.

"1. Cada um dos cônjuges tem a faculdade de dispor, para depois da morte, dos bens próprios e da sua meação nos bens comuns"...

Artigo 1 683º.

"1. Os cônjuges não necessitam do consentimento um do outro para aceitar doações, heranças ou legados".

Artigo 1 690º.

2 ? "1. Tanto o marido como a mulher têm legitimidade para contrair dívidas sem o consentimento do outro cônjuge".



\*

\* \* \*

Sem sair ainda dos domínios da legislação civil queremos abordar o problema bastante delicado da posição dos pais em relação aos filhos.

Diz o artigo 1 879º.

"1. Compete a ambos os pais a guarda e regência dos filhos menores não emancipados com o fim de os defender, educar e alimentar.

2. Pertence também aos pais representar os filhos, ainda que nascituros, e administrar os seus bens..."

Depois de enunciar este princípio geral de igualdade o Código especifica nos artigos 1 881º. e 1 882º. quais são os poderes especiais do pai e da mãe e é aí que se verifica a

discriminação.

Artigo 1 881º.

"1. Compete especialmente ao pai, como chefe da família:

- a) Providenciar acerca dos alimentos devidos ao filho e orientar a sua instrução e educação;
- b) Prestar-lhe assistência moral conforme a sua condição, sexo e idade;
- c) Emancipá-lo;
- d) Defendê-lo e representá-lo, ainda que nascituro;
- e) Autorizá-lo a praticar os actos que, por determinação da lei, dependam do consentimento dos pais;
- f) Autorizá-lo a exercer profissão, arte ou ofício e a viver sobre si;
- g) Administrar os seus bens".

Artigo 1 882º.

"Compete especialmente à mãe:

- a) Ser ouvida e participar em tudo o que diga respeito aos interesses do filho;
- b) Velar pela sua integridade física e moral;
- c) Autorizá-lo a praticar os actos que por determinação especial da lei, dependam do seu consentimento;
- d) Desempenhar relativamente ao filho e aos seus bens as funções pertencentes ao marido, sempre que este se encontre em lugar remoto ou não sabido ou esteja impossibilitado de as exercer por qualquer outro motivo".

Igualmente o artigo 1 888º. dá apenas ao pai o poder de aceitar ou rejeitar liberalidades feitas ao filho.

Resumindo podemos dizer que a mulher fica numa situação subsidiária: ela apenas é ou vida ou substitui o marido. O poder paternal está ainda hoje incondicionalmente nas mãos do pai.



*contradição interna  
(cf. trabalho sobre "poder  
paternal" do Gabinete E.S.)*

Fundação Cuidar o Futuro

Como nota curiosa que reflete bem a falta de confiança da lei no poder de administração da mulher citaremos o caso previsto no artigo 1 901º. que refere o caso de segundas núpcias da mãe administradora dos bens do filho menor:

*deve ser = 1/2 H*

"Se a mãe binuba for administradora dos bens do filho menor, o seu segundo marido é responsável solidariamente com ela pelos prejuízos resultantes da sua má gerência, ainda que os cônjuges se separem judicialmente de pessoas e bens ou se divorciem, desde que os prejuízos remontem a tempo anterior à separação ou divórcio".

\*

\* \* \*

No direito do trabalho encontramos também grande número de normas dedicadas em especial à mulher.

Fundação Cuidar o Futuro

(1933) O Estatuto do Trabalho Nacional, no artigo 31º., acentua a necessidade que há de atender às circunstâncias específicas que rodeiam a actividade da trabalhadora, obrigada, por deveres profissionais, a sair do ambiente familiar.

Artigo 31º.

*já é no decreto do contrato individual do trabalho*

"O trabalho das mulheres <sup>Ⓢ</sup> dos menores fora do domicílio será regulado por disposições especiais conforme às exigências da moral, da defesa física da maternidade, da vida doméstica, da educação e do bem social".



*→ identificação aos menores (ou eliminação do § sobre o trabalho de 17?)*

Por uma questão de comodidade e facilidade de exposição vamos dividir as normas referentes ao trabalho feminino em três categorias:

- 1º. Normas que afirmam a igualdade dos dois sexos;
- 2º. Regalias específicas das mulheres trabalhadoras;
- 3º. Proibições dirigidas apenas às mulheres.

1º. Normas que afirmam a igualdade entre os dois sexos.

O recente regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº. 49 408, contem algumas disposições de particular interesse para o nosso tema.

Em primeiro lugar afirma-se, de forma inequívoca a validade dos contratos de trabalho celebrados com a mulher casada.

Artigo 117º.

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

É evidente que esta possibilidade dá-lhe automaticamente o poder de praticar outros actos a ele ligados tal como a modificação ou a denúncia.

O Código de Processo de Trabalho no artigo 3º. dá também à trabalhadora o poder de estar por si em juízo, independentemente de autorização marital.

Artigo 3º. (C. P. T.).

"A mulher casada pode estar por si em juízo, como autora, independentemente de autorização marital".

Esta legitimidade contratual da trabalhadora *é limitada pelos n.º 2 e 3 do* sofre uma excepção consagrada no mesmo artigo 117º. acima citado.

Artigo 117º.

"2. Poderá, porém, o marido não separado judicialmente ou de facto opor-se à sua celebração ou manutenção, alegando razões ponderosas. *(por Tribunal de Trabalho)*

3. Deduzida a oposição, o contrato só pode ser celebrado ou subsistir se o Tribunal de Trabalho a julgar justificada".

O direito de oposição é apenas concedido ao marido não separado de direito ou de facto, o que revela o carácter não patrimonial do interesse em presença - a defesa da integridade familiar. *de uma autoridade única, a do Homemarido.*

Acresce que a oposição deve ser motivada. Acautelam-se assim, por um lado os direi-



*Ambiguidade*

tos da mulher à estabilidade de emprego e por outro as expectativas da empresa que com ela celebram contratos de trabalho.

O artigo 116º. do mesmo diploma prescreve a igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e feminina.

Seguindo as directrizes traçadas pela Convenção nº. 100 da Organisation Internacio - nal du Travail diz o artigo 116º:

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

A transgressão ao disposto neste nº. 2 do artigo agora transcrito dá lugar à aplica - ção de uma multa que pode oscilar entre 500\$00 a 5 000\$00 por cada trabalhadora em rela - ção à qual se verifique a infracção.

2º. Normas que se traduzem em regalias para as trabalhadoras

As regalias atribuídas às empregadas são tradicionais na nossa legislação.

Já em 1891 um decreto de 14 de Abril obrigava as entidades patronais com mais de 50 empregadas a manter creches com condições higiénicas e acomodações determinadas pelos re - gulamentos.

Hoje encontramos várias normas protectoras, abrangem o diversos aspectos da vida do trabalho.

O artigo 116º. do Contrato Individual de Trabalho no seu nº. 1 prescreve:

"A entidade patronal tem o dever de proporcionar às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo, velando de modo especial pela sua saúde e mo - ralidade".

O artigo 40º. do mesmo diploma especifica:

"2. A entidade patronal tem o dever de aplicar sanções disciplinares, no -

*deve-se avaliar se há a eliminaçãõ da diferen - çia de salários? e de q modo?*

*indústrias familiares; conservas, têxteis, alimentares*

*(Direcção Trabalho → Tribunal)*

*avaliação de tarefas (Serviço Nacional de Emprego)  
classificação de postos  
convenções colectivas*

*Afirmar de Fundação Cuidar o Futuro*

*não realizado*

*condições de saúde e bem-estar*



*não numi  
relativo ao M*

meadamente o despedimento aos trabalhadores de ambos os sexos que pela sua conduta provoquem ou criem riscos de provocar a desmoralização dos companheiros, especialmente das mulheres e dos menores".

*(necessidade de centralizar oferta e procura de emprego no S.N.E.)*

A sanção para o não cumprimento de qualquer destas regras é a multa de 200\$00 a 50 000\$00 conforme o número de trabalhadoras afectadas.

São ainda atribuídas às empregadas as várias regalias relacionadas com a maternidade.

Artigo 118º.

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

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não ser despedido, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto desde que aquela e estes sejam conhecidos da entidade patronal;
- c) Faltar até 60 dias consecutivos na altura, sem redução do período de férias nem prejuízo de antiguidade, e, decorrido aquele período sem que esteja em condições de retomar o trabalho, prolongá-lo nos termos do artigo 73º.; (suspensão do trabalho por doença);
- d) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição de retribuição, nem redução do período de férias".

*proteção  
contracto de trabalho*

Fundação Cuidar o Futuro

*visão individualista da maternidade; necessidade de cobertura materno-infantil esse sistema de assumir pela colectividade o encargo da maternidade (trabalho a fazer por SAS e Gabinete Estudos Sociais) (crèches como podendo romper o equilíbrio afectivo)*

A entidade patronal que não cumprir o disposto fica sujeita à multa de 500\$00 a 5 000\$00 por cada trabalhador em relação à qual se verifique uma infracção.

Por seu termo as normas referentes à assistência na maternidade encontram-se no Decreto nº. 45 266, de 23 de Setembro de 1963:

Artigo 53º.

"A <sup>proteção</sup> prestação da maternidade é realizada mediante a concessão de assistência médica, medicamentosa e de subsídios pecuniários nas condições reguladas na presente secção".

"2. O aborto não provocado é considerado como parto para efeitos previstos nes-



ta secção".

Os artigos seguintes determinam a forma de assistência e o montante do subsídio:

Artigo 54º.

1. A assistência médica e medicamentosa será garantida às beneficiárias e às esposas dos beneficiários e compreenderá tratamento na gravidez no parto e no puerpério, por médico ou parteira diplomada, e, se necessário, internamento em estabelecimento hospitalar, nos termos previstos no nº. 2 do artigo 43º. (O internamento em estabelecimentos hospitalares ou análogos será assegurado através de serviços ou instituições de saúde ou assistência oficiais ou particulares)

2. Na prestação da assistência referida neste artigo observar-se-ão as normas estabelecidas para a protecção na doença, nos termos da secção anterior, não havendo, porém, lugar ao pagamento de senhas de consulta e à participação no custo do internamento hospitalar.



*(a colectividade assume a maternidade → utilizar como prémio / a pag. ant.)*

Artigo 55º.

1. A concessão do subsídio depende de a beneficiária se encontrar inscrita uma ano antes da data real ou presumida do parto e de em seu nome haverem entrado contribuições correspondentes pelo menos a 8 dias no decurso dos três meses anteriores àqueles em que seja solicitado.

Artigo 56º.

1. O subsídio pecuniário será concedido às beneficiárias durante 60 dias por ocasião do parto.

2. O quantitativo do <sup>100%</sup>subsídio será igual ao salário definido no artigo 48º. (O subsídio diário é igual a 60% do salário médio definido por S, em que S representa a remuneração dos 12 meses que precedem o 2º. mês <sup>30 N</sup> anterior ao da baixa N o número de meses compreendidos no mesmo período em relação aos quais haja entrada de contribuições).

3. O disposto no número antecedente não prejudica o direito a subsídios de quantitativo, mais elevado impostos às entidades patronais por lei, convenção colectiva ou despacho de regulamentação de trabalho, os quais serão pagos pelas caixas, ficando perante estas responsáveis pelo excesso aquelas entidades.

4. O subsídio previsto neste artigo não será concedido enquanto a beneficiária ~~exceder~~ qualquer actividade profissional remunerada.

*a maternidade como normal  
conceito de "suspensão do trabalho" e de "subsídio"*

Voltando ainda ao Contrato Individual de Trabalho citaremos o artigo 120º. dedicado

em especial às trabalhadoras oneradas com responsabilidades familiares.

Artigo 120º.

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

*norma geral a meio tempo e não no capítulo das M - indústrias de ponta a nível interm. (substituição dos quadros efectivos)*

2. A fim de facilitar a prestação de trabalho por parte das mulheres e em 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 factoe as que, não se encontrando nestas condições tenham um agregado familiar a seu cuidado".

a disposição  
Em resumo/tem um carácter meramente programático. O seu iradimplimento não acarreta qualquer sanção: A lei pretende apenas indicar um caminho a seguir sem por agora o tornar obrigatório.

Fundação Cuidar o Futuro

Em relação às convenções colectivas dispõe o Decreto-Lei nº. 49 212 no artigo 10º. nº. 2.

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

Por seu turno o Decreto Lei nº. 49 058 no artigo 5º. preocupa-se com a posição das mulheres no domínio da organização profissional:

Artigo 5º.

"Dentro da sua área os Sindicatos poderão organizar secções locais destinadas a abranger as zonas com maior número de trabalhadores e secções femininas para estudo das condições de trabalho das mulheres. Poderão também as direcções dos Sindicatos ou das suas secções nomear delegados nas localidades ou junto das em presas em que forem considerados necessários e delegadas para se ocuparem dos



problemas relativos ao trabalho feminino.

.....

§ 2º. A organização das 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,

§ 3º. Aos delegados ou delegadas compete manter a ligação entre os sócios que enquadram e o órgão que os nomeou, representar o organismo sempre que para tal hajam recebido mandato e dar o seu parecer à respectiva direcção acerca dos assuntos sobre que forem consultados.

Concluimos a resenha das disposições legais que estabelecem regalias especiais para as mulheres, mas ao nível dos despachos nos motivos emanados do Ministério das Corporações e Previdência Social encontramos ainda alguma coisa com interesse.

Assim o despacho de 22 de Novembro de 1959, impõe a introdução nos contratos colectivos de trabalho das seguintes cláusulas:

I - Sempre que se torne necessário definir categorias profissionais relativas ao trabalho de mulheres deverão ser ouvidas para esse efeito representantes das trabalhadoras e se possível especialistas no domínio da psico-fisiologia do trabalho feminino.

II - Nas secções onde trabalham apenas empregadas ou assalariadas as funções de chefia deverão ser confiadas a profissionais do sexo feminino.

III - Nas convenções para a generalidade dos trabalhadores as entidades patronais obrigam-se a conceder às empregadas ou assalariadas ao seu serviço sem prejuízo em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de outras garantias concedidas pela empresa mais as seguintes regalias;

- O emprego a meio tempo desde que os interesses familiares das empregadas ou assalariadas o exijam e não haja sacrifício incomportável para a entidade patronal;

*Novas condições do sindicato*

*nenhum  
valor legal*

Fundação Cuidar o Futuro



- Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho durante pelo menos dois dias em cada mês;

- Permitir, sempre que possível, que as empregadas ou assalariadas trabalhem sentadas, ou pelo menos que possam sentar-se a meio dos períodos de trabalho para repousarem durante curtos espaços de tempo.

*(necessidade de estudo de fisiologia do trabalho fíg. tem tipo de tarefa)*

IV - É criada uma Comissão Corporativa constituída por um representante do I. N. T. P. que presidirá e por dois vogais representando respectivamente o Grémio e o Sindicato outorgantes.

*passar a 4  
50% M -> 1 M*

§ único - Da Comissão Corporativa prevista no corpo da cláusula fará parte um representante da secção feminina do sindicato outorgante que estará presente às reuniões sempre que o assunto a apreciar se ligue com o trabalho da mulher.

*nucleos técnicos  
(trabalho feminino)*

Fundação Cuidar o Futuro

V - Além das demais atribuições que lhe são conferidas por lei e por este contrato (ou acordo) compete à Comissão Corporativa;

- Velar pelo exacto cumprimento dos preceitos relativos ao "trabalho feminino" de menores.

*(o q é o trabalho feminino?)*

\*

\* \* \*

3º. Proibições dirigidas apenas às trabalhadoras.

As normas que vedam às mulheres qualquer actividade profissional devem constar de diploma com a categoria de lei ou portaria.

Artigo 119º.



"(Contrato Individual de Trabalho). O acesso das mulheres a qualquer profissão, emprego ou trabalho só pode ser condicionado, limitado ou proibido por lei ou por portaria de regulamentação do trabalho, para salvaguarda da sua saúde ou moralidade de ou para defesa da família".

*(deixa à arbitrariedade)*

*é bem-estar.*

Os condicionamentos legais mais importantes são os seguintes:

a) Proibição do trabalho feminino na indústria durante a noite (convenção nº. 89 da Organização Internacional do Trabalho e Decreto Lei nº. 24 402.

*- M forçada a trabalhar;  
- revisão de horário e estímulo  
- análise da indústria portuguesa;*

Artigo 7º.

"As mulheres e os menores de 18 anos não podem trabalhar normalmente nos estabelecimentos industriais além dos limites horários previstos no artigo 9º."

*Excepções:  
actividades  
sazonais (textéis)  
conjuntura  
comercial*

Artigo 9º.

"Em regra, o trabalho nos estabelecimentos industriais não podem começar antes das 7 nem terminar depois das 20 horas; os trabalhos de escritório não podem começar antes das 9 nem encerrar-se depois das 18 horas .....

Fundação Cuidar o Futuro

b) Proibição, em princípio do trabalho extraordinário - Decreto 24 402.

Artigo 22º.

"§ 1º. O trabalho de menores de 18 anos e de mulheres em horas suplementares só poderá ser autorizado em casos devidamente justificados".

c) Proibição de trabalho subterrâneo nas minas - Convenção nº. 45 da Organização Internacional do Trabalho.

*nacional* d) Certos trabalhos na construção civil - Artigo 14º. Decreto nº. 41 821 de 11 de Agosto de 1958.

O condicionamento do trabalho feminino por meio de despachos atinge vários sectores.

O despacho de 15 de Setembro de 1934 publicado no Boletim do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência do mesmo ano a pág. 10 apresenta uma ampla lista de trabalhos proibidos:



Ácido arsénico	(fabrico de)
" azótico	( " " )
" clorídrico	( " " )
" oxálico	( " " )
" pícrico	( " " )
" salicílico	( " " )
" sulfúrico	( " " )
" sulfuroso	( " " )

Adubos e guano (fábricas e depósitos de)  
Afinagem de ouro e de prata pelos ácidos  
Aguarraz 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 da Prússia (vide cianetos)  
Bagaço de azeitona (tratamento do ... pelo sulfureto de  
carbono e hidrocarbonetos nas ofici  
nas onde se emprega ou manipula o  
sulfureto de carbono e hidrocarbone  
tos).  
Borras de vinho e sarro (calcinação de)  
Chumbo (fundição de ... e laminagem do)  
Cianeto (fabrico de)  
Cinzas de chumbo (redução das)  
Cinzas de ourives (tratamento das ... pelo chumbo)  
Cloreto de cal e cloretos alcalinos (fabrico de)  
Cloretos de enxofre (fabrico dos)

*só trabalhos  
q̄ prejudicam  
a gestação*

*fisiologia do  
ser humano*



Cloro (fabrico de)  
Cristal de vidro (pulimento a seco)  
Cromados de potássio (fabrico de)  
Despojos de animais (depósitos de)  
Destilação de líquidos alcoolicos  
Esmaltes (fabrico e aplicação dos ... com fornos não fumiro-  
sos nas oficinas em que se trituram, misturam e  
peneiram os materiais sem ser por via húmida)  
Esquartejadouros  
Estanhagem dos vidros e dos espelhos  
Eter (fabrico de)  
Fogos de artificio (fabrico de)  
Fósforos (fabrico de)  
Frigorificos (onde se trabalha com vapores ácidos ou amo-  
niaco)  
Fulminato de mercúrio (fabrico de)  
Galvano - plastia (oficinas de dourar, pratear, niquelar e  
de decompor metais)  
Líquidos inflamáveis (álcool, eter, aguarraz, benzina, ga-  
zolina e outros depósitos de)  
Massicote (fabrico de)  
Matadouros  
Metais (aguçamento e pulimento dos ... sem aspiração de po-  
eiras)  
Nitrato de ferro (fabrico de)  
Nitrato de metalo (fabrico de)  
Oleos de origem animal (fabrico de)  
Pelo (extracção manual do ... das peles de lebre, coelho etc.)  
Quartzo (trituração e moagem)  
Renda (branqueamento pelo chumbo)

Fundação Cuidar o Futuro



*Gabinete Higiene  
& Seguranças  
(Medicamentos)*

Secretagem das peles de lebro, coelho e cutras  
Sinapismos (fabrico dos ... pelos hidrocarbonetos nas oficinas onde se manipulam os solventes)  
Sulfato de mercúrio (fabrico de)  
" " soda ( " " )  
Sulfureto de arsénico ( " " )  
" " carbono ( " " )  
Superfosfatos ( " " )  
Surradouros (nas oficinas onde se tira o pelo)  
Tecidos (gasear e queimar ... nas oficinas onde os produtos da combustão não são imediatamente absorvidos)  
Tinturarias nas oficinas onde se empreguem matérias tóxicas  
Traços (tratamento dos ... pelos ácidos quando os vapores e poeiras não forem absorvidas)  
Ustulação de minerais  
" " latas velhas  
Vidro e cristal (fabrico de ... nas oficinas onde haja poeiras ou se trabalha com ácido fluorídrico)  
Vernizes (fabrico de)

São ainda proibidos ou condicionados à mulher:

A carga e descarga no Rio Douro:

Despacho de 7 de Agosto de 1956.

A imunização das castanhas pelo sulfureto de carbono

Despacho de 14 de Dezembro de 1936.

O fabrico de vazio para as conservas de peixe.

Despacho de 3 de Janeiro de 1935.

Nas Tabacarias a partir das 22 horas.



Despacho de 18 de Outubro de 1947.

O <sup>adimplemento (cumprimento)</sup> inadimplemento destas normas dá lugar à multa de 100\$00 a 2 000\$00 por cada trabalhadora em relação à qual se verifique a infracção.

\*

\* \* \*

Para terminar este breve apanhado da integração feminina no sistema juridico português resta-nos abordar o ramo da previdência.

A propósito do direito de trabalho e da protecção à maternidade focamos a regulamentação das Caixas Sindicais de Previdência sobre esse evento. Dispensamo-nos pois de repetir o que então foi dito. Não queremos no entanto deixar de referir as diferenças de regime verificadas na atribuição do mais recente benefício: a pensão de sobrevivência.

De acordo com o regulamento já aprovado o subsídio de sobrevivência exige condições diferentes de atribuição conforme o cônjuge sobrevivivo é o marido ou a mulher.

Artigo 3º.

"1. Têm direito à pensão de sobrevivência ...

a) O cônjuge sobrevivivo.

3. O cônjuge sobrevivivo do sexo masculino apenas terá direito a pensão se sofrer de incapacidade permanente e total para o trabalho, em virtude da qual viesse a cargo da mulher à data da sua morte.

.....

5. O cônjuge ou ex cônjuge do sexo feminino só tem direito a pensão no máximo durante cinco anos, quando tenha menos de 35 anos na data do falecimento do beneficiário, salvo de sofrer de incapacidade permanente e total para o trabalho ou houver filhos a seu cargo ... "



fonte de rendim  
em reunião  
pela Direcção de  
Previdência

↓ poderoso meio de  
redistribuição de riqueza

Acresce que o artigo 8º. nº. 1 alínea b) faz cessar o pagamento da pensão de sobrevivência por mancebia da pensionista.

Artigo 8º.

"1. A pensão de sobrevivência extingue-se:

b) .... pela comprovada mancebia da pensionista.

*f desvincula de direitos  
por razões de vida pessoal*

## Fundação Cuidar o Futuro

