



Fundação Cuidar o Futuro
REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO
DAS MULHERES

*Diploma - execução imediata
- múltiplas referências e peças*



CAPÍTULO I

Artº 1º

(Generalidades)

objetivos

As disposições do presente Decreto-Lei têm por fim promover a participação das mulheres no desenvolvimento sócio-económico, assegurar a igualdade de condições de emprego e remuneração entre as mulheres e os homens e criar um dispositivo que afete as condições de trabalho no período de maternidade.

CAPÍTULO II

Artº 2º

(Campo de Aplicação)

*mas há mais
5/5 a parecer
mesmo no futuro*

1. O presente diploma aplica-se às trabalhadoras e às respectivas entidades patronais.

2. Para os efeitos deste diploma, consideram-se trabalhadoras as pessoas do sexo feminino que se obrigam mediante retribuição a prestar a sua actividade inte-



lectual ou manual a outra pessoa sob a autoridade e direcção desta. Considera-se entidade patronal a pessoa singular ou colectiva de direito público ou de direito privado a quem é prestada aquela actividade.

Exceção
Recurso

4 3. As disposições do presente Decreto-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.

X 19/1/74

5 4. Os artigos 11, 12, 13, 16 (relativos à protecção na maternidade) aplicar-se-ão às trabalhadoras e entidades patronais vinculadas pelos contratos referidos no número anterior, à medida que vão sendo enquadradas nas instituições de previdência.

Artigo 11, 12, 13, 16 do Dec. Lei.

3 5. 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.

6. *Vu disposições rurais.*

ou artigos 11, 12, 13, 16 do Dec. Lei.



II - Capacidade

Artigo 3º

(Capacidade)

*Apur. já há sempre
Diz-se a mulher
valor de par de a
a capacidade para de a
para que
o fim.*

1. A mulher tem capacidade para celebrar contra-
tos de trabalho em plena igualdade com o homem.

2. Do casamento não advirá qualquer limitação ou

condicionamento para celebrar ou manter contratos de traba-
lho, não podendo este facto ser invocado como justa causa de
despedimento ou como fundamento de transferência para outro
posto de trabalho.

nas condições de seu casamento

*2. b. caso de incapacidade
de contrato de trabalho
pela entidade patronal
cerca*
Fundação Cuidar o Futuro
*Que espécie de tempo se passou a priori
a este artigo? N.º 2.
[recurso para liberação
[multa] = 500.00 a 5.000.00
e se a entidade patronal for o Estado, ver no final recurso para
probat*

III | Capítulo

Artº 4º

(Igualdade de oportunidades e de remuneração)

Acem ao emprego.

1. É garantida o livre acesso das mulheres a
qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho, salvo o
disposto no artigo

*2. A entidade patronal não processa
recurso para liberação
de trabalho
deu de escola livre e privada*

*recurso para liberação
de trabalho
deu de escola livre e privada*



~~3.~~ 2. O disposto no número anterior envolve a garantia de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no que respeita a todas as modalidades de formação profissional.

Artigo ~~5º~~ ^{6º}

= dire. do (reembolso) 1

1. É garantido às mulheres o direito de receber, para um determinado posto de trabalho, a mesma retribuição dos homens. **Fundação Cuidar o Futuro**

2. 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 sexo masculino.

3. Nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleçam mínimos salariais não poderão ser fixadas tabelas diferentes para homens e mulheres.

*Art. 7º
Parral
Lúcia*

*Art. 8º
Capacidade*



- 5 -

Capítulo IV
Duração do Trabalho

Artº 6º
(Trabalho noturno)

1. É permitido à mulher prestar trabalho noturno, com exceção do trabalho realizado nos estabelecimentos industriais.

2. Nos estabelecimentos industriais é permitido o trabalho noturno das mulheres nos seguintes casos :

a) Quando o tipo de laboração exija a prestação de trabalho noturno, inclusive a organização de turnos que daí possa decorrer;

b) Quando se verificarem casos de força maior que obstem ao funcionamento normal dos estabelecimentos;

c) Quando as matérias em laboração sejam susceptíveis de rápida alteração e o trabalho noturno se mostre indispensável para evitar a sua perda.



3. É proibido à mulher, em qualquer actividade prestar trabalho nocturno durante a gravidez e no período de seis meses após o parto.

4. No caso de alteração do horário da trabalhadora que implique a realização de trabalho nocturno será necessário o prévio acordo da trabalhadora.

Artigo 7º

Fundação Cuidar o Futuro

(Trabalho extraordinário)

1. As condições e viabilidade de prestação de trabalho extraordinário devem ser determinadas em cada circunstância pela mútua colaboração entre a entidade patro - nal 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:



- 7 -

- a) A gravidez e o período de seis meses após o parto;
- b) Os encargos decorrentes das suas responsabilidades familiares;
- c) O carácter especialmente penoso de algumas tarefas;
- d) As condições de saúde.

Fundação Cuidar o Futuro

Artigo 8º

(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 devem ser preferidos, desde que o requeiram, nas admissões aos postos de trabalho a tempo inteiro.

Fundação Cuidar o Futuro

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.

Capítulo V (Trabalhos proibidos)

Artigo 9º



- 9 -

Artigo 10º

Fundação Cuidar o Futuro



Capítulo VI

(Garantias especiais decorrentes da maternidade, as
sumida como responsabilidade da colectividade)

Artº 11º

(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 remuneração nos termos do artigo 11º

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.

*99 Com
alterar
matrão*



Artigo 12º

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.

2. Se o parto se verificar após a data prevista, o período de descanso facultativo prolongar-se-á até a data em que aquele ocorrer, sem poder ultrapassar 45 dias.

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 do artigo 11º.

Artigo 13º

1. O subsídio de maternidade será concedido pelas instituições de previdência às beneficiárias, nos termos da respectiva legislação.



2. Nos casos em que a trabalhadora não tenha direito ao benefício referido no nº 1, ser-lhe-á pago pela entidade patronal um subsídio correspondente à retribuição de metade do período do descanso efectivamente utilizado, desde que aquela tenha, pelo menos, seis meses de antiguidade.

3. As mulheres abrangidas pelo regime do funcionalismo público terão direito à retribuição correspondente a todo o período de descanso facultativo e obrigatório.

Artigo 14º

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

*Exemplo de como
deveria ser o texto
do art. 159.*



Artigo 159

(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.

Fundação Cuidar o Futuro

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 número 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.

Artigo 16º
(Aleitação)

Fundação Cuidar o Futuro

As trabalhadoras que não recebam 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.

Capítulo VII

Artigo 17º
(Equipamentos colectivos)

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, quer provenham de empresas ou de quaisquer pessoas colectivas ainda que sem fins lucrativos.