



CAPÍTULO I

Artº 1º

(Generalidades)

*(Objectivos) - Princípios gerais?
- verificar se há outros na lei*

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 afecte as condições de trabalho no período de maternidade.

CAPÍTULO II

Artº 2º

(Campo de Aplicação)

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-



o Estado é entidade patronal.

lectual ou manual a outra pessoa sob a autoridade e direcção desta. Considera^m-se entidades patronais a pessoa singular ou colectiva, de direito público ou de direito privado a quem é prestada aquela actividade.

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.

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

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.

disposições finais

6. O disposto no pres. dipl. não prejudicará as normas especiais relativas ao trabalho de menores



3. (O disposto nos números anteriores) envolve a garantia de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no que respeita a todas as modalidades de formação profissional.

Artigo 69

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.º 7.º

Sindical

Art.º 8.º

Oficinas



Capítulo IV
Duração do Trabalho

Artº 3º
(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 10º
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 patronal 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:



- 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 119

(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 19º



Capítulo VI

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

Artº 13º

(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 13º

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 dependem exclusivamente da vontade da trabalhadora, não podendo a sua utilização ser recusada pela entidade patronal.



Artigo 14º

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 à 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 15º

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.



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 18º
(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 19º

(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.