



Capítulo IV

Duração-do-Trabalho

Artº ~~24~~

«Trabalho nocturno»

*- comparar
as leis estrangeiras.*

convenção 89

*coligada a liberdade de
opção*

*nas leis
coberto
pela conv.
89*

1. É permitido ^{prode} a mulher prestar trabalho nocturno, ~~com excepção do trabalho realizado nos estabelecimentos industriais, sendo a mulher assegurada de remuneração~~ *de remuneração* e é respeitado o seu direito de opção *nos termos do §1 do art. 5º*

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

Não são abrangidas pelo disposto no n.º 1 as m. q. trabalham nos est. de estudo

a) ~~Quando~~ o tipo de laboração exija a prestação de trabalho nocturno, 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 nocturno se mostrar indispensável para evitar a sua perda.

d) quando turnos superiores?

32



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

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

mesma
↓ do ~~DTF~~ ou da Comissão Corporativa, e
Sindicato

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 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.

filhos em idade escolar

esforço físico

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.

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.

Passagem a tempo parcial,

não-substituído

Fundação Cuidar o Futuro

mútuo acordo das 2 partes.

Capítulo V
(Trabalhos proibidos)

Artigo 99

Consta da obrigatoriedade da lei a indicação dos trab. proibidos, indicando por decreto q. do é revogado.

- lista alterada por portaria



- 9 -

Artigo 10º

Fundação Cuidar o Futuro



Capítulo VI

(Garantias especiais decorrentes da maternidade, assumida 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 13º

2. Os períodos referidos no número anterior totalizarão o máximo de 90 dias. (actual/sab 60)

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 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.



Artigo 15º

(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

8 meses de vida

→ 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.

dado aos filhos dos trabalhadores

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.