

NOTAS INTRODUTÓRIAS AO PROJECTO DE
"REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO FEMININO"

As dificuldades levantadas à legislação pela situação específica
das mulheres na vida económica e social.

1. A necessidade de uma legislação sobre o trabalho feminino insere-se a um tempo na evolução da política nacional de desenvolvimento e na tendência internacional relativa à participação das mulheres na vida económica e social.

Fundação Cuidar o Futuro
A política nacional de desenvolvimento deseja para cada cidadão o máximo de bem estar e de realização pessoal, através da satisfação dos seus direitos fundamentais; procura utilizar nas melhores condições os recursos humanos potencialmente disponíveis e dignificar a pessoa humana pela participação responsável nos destinos da comunidade a todos os níveis da sua existência.

É neste duplo objectivo que se integra uma legislação tendente a estimular o direito da mulher ao trabalho e a permitir a utilização dos recursos humanos potencialmente disponíveis na população feminina e a tornar as mulheres elementos activos na

(2)

construção da sociedade de hoje.

A tendência internacional reforça estes objectivos na medida em que: dá nova consciência dos direitos da mulher enquanto pessoa humana e quantifica as condições em que a mulher exerce esses direitos; e, por outro lado, considera a participação da mulher na vida económica e social como uma das metas fundamentais a atingir na Estratégia da 11ª Década do Desenvolvimento.

Fundação Cuidar o Futuro

2. O objecto de fundo que se põe na elaboração de uma legislação sobre o trabalho feminino é a da resolução da antinomia "igualdade-protecção" ou "paridade-diferenciação". Com efeito, em qualquer destes binómios defrontam-se dois princípios igualmente válidos.

A "igualdade" afirma o reconhecimento da pessoa humana sob duas formas - o homem e a mulher - não fazendo qualquer distinção de normas que seja determinada pelo sexo. A "paridade" é uma igualdade despida, por assim dizer, do resíduo reivindicativo, atingida que foi a plataforma em que dois seres de direitos iguais colaboram.

(3)

A "protecção", ao reconhecer a diferença entre os sexos, rodeia a presença da mulher na vida económica e social de um conjunto de condicionalismos através dos quais pretende salvaguardar o respeito pela dignidade da mulher como pessoa humana e a não exploração do grupo social constituído pelas mulheres. A "diferenciação" é uma protecção despida do juízo de menoridade ou incapacidade que as medidas proteccionistas, mau grado o seu objectivo, não deixam de evocar.

Em pura teoria a resolução de qualquer das antinomias pode ser objecto de uma especulação discursiva e constituindo um dos domínios mais interessantes da problemática relativa à mulher. Na ordem das opções políticas, as antinomias são resolúveis pelo exercício de um pragmatismo simultâneamente realista e idealista.

Pode afirmar-se por um lado, que a "paridade" só pode ser formalmente (aparentemente) prejudicada quando se opuser a um direito fundamental resultante da diferenciação dos dois sexos. Não o fazer seria sacrificar a pessoa concreta, existente sob uma forma sexuada definida, a uma pessoa humana abstracta e sexualmente neutra.

Por outro lado, a "diferenciação" tornar-se-ia discriminação quando violasse direitos da pessoa humana incluídos no conceito de paridade.

3. Sendo a desigualdade entre os homens e as mulheres na vida económica e social uma constante das sociedades contemporâneas, importa encontrar uma legislação que combata a violação de paridade sem negar a diferenciação.

Poder-se ia perguntar se a eliminação de todas as medidas legislativas de ordem proteccionista seria uma via possível para se atingir a paridade entre os sexos na vida económica e social. A própria expressão "proteccionista" parece responder afirmativamente à interrogação. No entanto, a desigualdade referida não é apenas consequência de medidas de protecção, concebidas em termos de conceitos românticos sobre a Mulher.

Passa-se aqui para um problema de outra ordem - da Mulher passa-se ao grupo social "mulheres". Esta passagem é, aliás, a que distingue os dois grandes momentos da história do nosso século em que as mulheres defendem os seus direitos - no movimento feminista e na legislação que daí decorre, trata-se da Mulher; nos movimentos actuais de emancipação trata-se das mulheres. O que se quer dizer aqui é que, no seguimento de outras tomadas de consciência de diferentes grupos sociais, as mulheres aparecem como um grupo social desfavorecido sob uma forma própria e objecto

de discriminação legalizada.

A legislação que diga respeito às mulheres não pode ignorar este fenómeno sociológico. Daí que pareça possível instituir um direito que seja em si mesmo "desigual", ou melhor, um direito preferencial, quer dizer, compensando, ao menos em certa medida, a condição de desfavor em que as mulheres se encontram.

Deverá notar-se que a aplicação de tal "direito preferencial" não é de molde a perturbar a ordem pública ou a economia nacional, uma vez que as mulheres constituem apenas 21% da mão de obra existente e que as medidas "preferenciais" dizem respeito:

Fundação Cuidar o Futuro

- 1) apenas a uma determinada categoria de mulheres - as mulheres com responsabilidades familiares;
- 2) a uma fase de vida dessas mulheres - a fase a que corresponde uma mais aguda pressão no exercício dessas responsabilidades;
- 3) ao grupo de mulheres trabalhadoras com mais baixos níveis de remuneração.

(6)

Pode mesmo dizer-se que se trata de uma "legislação avançada," levando o grupo social "mulheres" a auferir de certas regalias que, num primeiro tempo, aparecem como discriminatórias e, num segundo tempo, podem tornar-se normativas para a generalidade dos trabalhadores. A leitura dos acontecimentos da época da industrialização mostra que a legislação que começou por ter as mulheres como o seu campo de aplicação se tornou gradualmente extensiva aos homens em aspectos importantíssimos do direito do trabalho, nomeadamente na fixação de horário semanal e diário.

Fundação Cuidar o Futuro

4. O facto de a população feminina activa ser apenas 16% da população feminina e representar 21% do total dos trabalhadores se é para a vida nacional um facto negativo, apresenta-se, do ponto de vista conjuntural como uma situação privilegiada para se pôr em execução uma política social de linhas bem definidas. Com efeito, pode "isolar-se" esse grupo e elaborar uma legislação que lhe seja totalmente adequada.

(7)

Uma legislação deste tipo é necessariamente de carácter global, eventualmente repetitiva de disposições existentes para os trabalhadores em geral. Parece indisponível correr o risco de repetição para poder assegurar à lei uma estrutura coesa e coerente e tornar claros os princípios normativos subjacentes às medidas indicadas.

O problema das mulheres no trabalho e, mesmo de forma mais ampla, na vida social e económica, ao mudar de dimensão, muda também de natureza. A variação quantitativa traz consigo uma mudança qualitativa. Daí que não apareça prioritária nesta legislação a preocupação de igualdade que conduziria a uma revogação pura e simples de disposições anti-equalitárias. A essa orientação corresponderia uma preocupação ideológica de "assimilação" das mulheres ao "status quo", num conformismo acrítico aos dados da sociedade actual. Procura-se, sim, que a participação das mulheres na vida económica e social traga consigo as condições para uma melhoria de "qualidade de vida" de toda a população.

Parâmetros definidores de uma matriz jurídica para o trabalho feminino.

1. Na elaboração da legislação sobre o trabalho feminino, rejeita-se uma concepção totalizante do trabalho considerado como única expressão do ser humano. Os problemas agudos postos especialmente à população feminina no mundo do trabalho, tornam clara a necessidade de uma óptica que insira o trabalho remunerado e institucionalizado no conjunto das actividades e situações que descrevem o ser humano na sua condição existencial. Assim, não parece possível elaborar uma legislação do trabalho sem considerar:

a) a relação entre o trabalho e a preparação para ele, ou, em outros termos, a interpenetração constante entre prática e teoria, entre execução e aprendizagem, entre promoção e reciclagem;

b) a relação entre o trabalho remunerado e o trabalho quotidiano e não remunerado realizado no agregado familiar ou equivalente, relação essa cujo peso cumulativo recai na sua

quase totalidade sobre as mulheres, em todas as classes sociais e em todos os países;

c) a relação entre o trabalho e a estrutura da sociedade nas instituições que têm como função satisfazer as necessidades da população através das infras-estruturas da sua existência.

2. Se o trabalho é uma das expressões da totalidade do ser humano, o seu exercício não o vincula, em primeiro lugar, ao serviço do aumento da produção mas à qualidade de participação da pessoa humana na vida social. Assim, no que se refere à situação das mulheres, podemos dizer que:

a) o trabalho supõe e exige a plena cidadania, sob pena de se tornar uma nova forma de escravatura;

b) o trabalho requer uma nova reestruturação da vida humana, ao nível do ritmo diário, semanal, etc, bem como de toda a duração da existência;

c) o trabalho deve estar subordinado às exigências de uma maior qualidade de vida, através da flexibilidade necessá



(10)

ria à sua concretização prática.

3. A legislação do trabalho realizado por mulheres, para corresponder às condições expostas acima, assenta em algumas coodenadas que importa esclarecer:

a) dado que a maioria das mulheres é potencialmente afectada pela maternidade, a legislação do trabalho feminino integra necessariamente a hipótese do exercício de maternidade;

b) dada a solidariedade de uma sociedade em relação aos pontos determinantes da sua sobrevivência, a responsabilidade pela maternidade deve ser assumida colectivamente pela sociedade;

c) dado que a maternidade, sendo do foro privado, se torna, pelo nascimento de um novo ser humano, um serviço prestado à sociedade, o seu exercício é encarado na sequência e na equivalência do trabalho remunerado.



(11)

4. A legislação do trabalho feminino assenta numa concepção interdisciplinar do Direito, i. e., integra princípios normativos absolutos, orientações programáticas e medidas regulamentares de execução. Fã-lo por convicção de que a lei se destina a servir as pessoas na sua complexa realidade concreta. Ora a situação que a legislação contempla requer princípios, orientações e medidas práticas. Separar nus e outras seria talvez mais consentâneo com o costume; no caso que nos cabe, desarticulária o edifício em que se estrutura toda a ramificação do trabalho e cujo desconhecimento invalidaria a legislação que só rigorosamente se ative às questões de trabalho.

5. Carece a presente legislação de uma adequada fundamentação relativamente às condições das destinatárias da Lei:

a) não está feito o levantamento global e pormenorizado da população feminina e das suas condições de vida. Daí que a legislação se tenha servido de resultados de inquéritos parcelares, da abundante documentação da imprensa diária e de uma generalização provisória de situações conhecidas;



(12)

b) tão pouco a legislação se apoia em indicadores sociais adequados que ainda não existem; considerou-se, no entanto, legítima a extrapolação, para a situação portuguesa, de dados convergentes e de ordem qualitativa, revelados por países onde se encontra uma relativa abundância de estudos macro-sociais neste domínio;

c) não houve participação da população interessada na feitura deste projecto de legislação. Espera-se que, ao ser debatido na Comissão para a Política Social relativa à Mulher, o projecto já beneficie dessa participação. De qualquer modo, as disposições transitórias, no que diz respeito ao período de vigência, ao período de revisão e às condições em que essa revisão será feita, pretendem remediar, tanto quanto possível, as lacunas deixadas nesta primeira fase, pela ausência dos interessados na elaboração da lei.

Alfonso Pinto

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA A MULHER

ÍNDICE

<u>SECÇÃO I</u>	- <u>Princípios gerais</u>
BASE I	- Objectivos
BASE II	- Campo de aplicação
BASE III	- Capacidade
<u>SECÇÃO II</u>	- <u>Igualdade de oportunidades</u>
BASE IV	- Princípios gerais
BASE V	- Informação, orientação e formação profissional
BASE VI	- Acesso ao emprego
BASE VII	- Condições de exercício de actividades
BASE VIII	- Igualdade de retribuição
BASE IX	- Participação
<u>SECÇÃO III</u>	- <u>Organização do tempo de trabalho</u>
BASE X	- Princípios gerais
BASE XI	- Horário móvel
BASE XII	- Jornada contínua
BASE XIII	- Trabalho a tempo parcial
BASE XIV	- Trabalho nocturno
BASE XV	- Idade de reforma
<u>SECÇÃO IV</u>	- <u>Protecção à maternidade</u>
BASE XVI	- Princípios gerais
BASE XVII	- Condições particulares do contrato de trabalho
BASE XVIII	- Repouso por ocasião do parto
BASE XIX	- Regime especial de emprego até um ano após o parto
BASE XX	- Retorno das mulheres ao trabalho

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA A MULHER

SECÇÃO V

- Equipamentos colectivos
- BASE XXI - Princípios gerais
- BASE XXII - Fomento de equipamentos colectivos
- BASE XXIII - Condições de funcionamento dos equipamentos colectivos

SECÇÃO VI

- Disposições finais
- BASE XXIV - Regulamentação da lei
- BASE XXV - Revisão
- BASE XXVI - Direito de acção, direito de recurso e fiscalização

Fundação Cuidar o Futuro

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER



. 1 .

SECÇÃO I

Princípios gerais

BASE I

(Objectivos)

1. As disposições da presente lei visam promover a participação das mulheres no desenvolvimento sócio-económico, assegurar a igualdade perante o trabalho entre as mulheres e os homens e proteger a maternidade.

2. Sempre que nas disposições desta lei se estabelecerem para as mulheres melhores condições de trabalho que não decorram directamente da sua função de maternidade, deverá entender-se que se trata de objectivos a alcançar para toda a população activa.

Fundação Cuidar o Futuro

COMISSÃO PARA A POLITICA SOCIAL RELATIVA A MULHER



. 2 .

BASE II

(Campo de aplicação)

1. A presente lei aplica-se às trabalhadoras e às respectivas entidades patronais.

2. Para os efeitos do nº anterior consideram-se:

a) 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.

b) entidades patronais, as pessoas singulares e as pessoas colectivas a quem é prestada aquela actividade.

3. A presente lei é aplicável, com as necessárias adaptações a estabelecer em diploma regulamentar às servidoras do Estado e equiparadas e às empregadas das instituições de previdência, dos organismos corporativos e de coordenação económica.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA A MULHER



. 3 .

BASE III
(Capacidade)

1. A mulher tem plena capacidade para celebrar contratos de trabalho, não advindo do casamento qualquer limitação ou condicionamento para celebrar ou manter aqueles contratos.

2. A mudança de estado civil da trabalhadora não poderá ser invocada pela entidade patronal como causa de cessação do contrato de trabalho ou como fundamento de transferência para outro posto de trabalho.

Fundação Cuidar o Futuro

COMISSÃO PARA A POLITICA SOCIAL RELATIVA A MULHER



. 4 .

SECÇÃO II

Igualdade de oportunidades

BASE IV

(Princípios gerais)

1. A igualdade de oportunidades perante o trabalho entre mulheres e homens envolve as mesmas garantias:

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

Fundação Cuidar o Futuro

2. As garantias referidas no nº 1 decorrem do direito ao trabalho e são asseguradas tanto no sector público como no sector privado.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER



. 5 .

BASE V

(Informação, orientação e formação profissional)

1. Deve ser garantido às trabalhadoras o acesso ao conhecimento das tendências de emprego, à orientação profissional de acordo com as suas motivações e aptidões e à formação profissional em todos os níveis e modalidades.

2. Compete ao Estado incentivar e coordenar as acções de informação, orientação e formação profissional da mão de obra feminina, designadamente quanto à reconversão, à reciclagem e ao aperfeiçoamento das trabalhadoras que interromperam a sua actividade profissional.

3. As entidades patronais devem assegurar a todos os seus trabalhadores, independentemente do sexo, igualdade de oportunidades no que respeita a todas as modalidades de formação profissional escolar e extra-escolar.

4. Deve ser garantido às trabalhadoras o direito de preferência no acesso aos cursos de formação profissional acelerada, dentro das percentagens a fixar, anualmente, por portaria.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER



. 6 .

BASE VI

(Acesso ao emprego)

1. É garantido o livre acesso das mulheres a qualquer emprego, carreira, profissão ou posto de trabalho, salvo o disposto no nº 1 da base VII e na base XVII.

2. Nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem ser introduzidas disposições que limitem o acesso das mulheres a qualquer profissão ou posto de trabalho.

3. As entidades patronais não podem recusar às trabalhadoras a sua promoção na escala hierárquica pelo facto de elas serem mulheres, nem impedir a admissão de pessoal feminino a qualquer profissão ou posto de trabalho, baseando-se no mesmo facto.

4. Não pode ser vedada às mulheres qualquer função ou carreira do sector público nem ser limitada a sua promoção por razões derivadas do sexo.

COMISSÃO PARA A POLITICA SOCIAL RELATIVA A MULHER



. 7 .

BASE VII

(Condições de exercício de actividades)

1. São proibidos ou condicionados os trabalhos que, por diploma legal, sejam considerados perigosos especificamente para as mulheres e aqueles que impliquem riscos efectivos ou potenciais para a maternidade.

2. As actividades que pelas suas condições de laboração afectem a saúde de qualquer trabalhador e ocupem predominantemente mão de obra feminina, deverão ser regulamentadas de modo a eliminar esse risco.

Fundação Cuidar o Futuro

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA A MULHER



. 8 .

BASE VIII

(Igualdade de retribuição)

1. É garantido às trabalhadoras o direito de receber, para um determinado posto de trabalho ou função, a mesma retribuição dos homens.
2. Entende-se por posto de trabalho ou função o conjunto de tarefas a executar pelo trabalhador, definidas no conteúdo, no grau médio de esforço dispendido e na inerente responsabilidade.
3. Nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem ser previstas profissões que se destinem especificamente ao pessoal feminino, nem estabelecidos mínimos salariais, gratificações, subsídios ou outros benefícios de natureza pecuniária diferentes para mulheres e homens.
4. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho homologados ou emitidos a partir da data da publicação da presente lei, deverão observar obrigatoriamente o disposto no nº 3, considerando-se prejudicados no respeitante a essa matéria, aqueles instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que não forem revisitos no período de dois anos subsequente àquela data.
5. Dentro da mesma empresa, a mulher que ocupar um posto de trabalho para que se exija qualquer grau de qualificação, não poderá nunca auferir retribuição efectiva igual ou inferior à de um trabalhador não qualificado do sexo masculino.
6. O disposto no nº 5 entrará em vigor seis meses após a publicação da presente lei, relativamente às entidades patronais com 50 ou mais trabalhadores, aplicando-se às restantes entidades patronais dentro de dois anos a partir daquela data.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

. 9 .

BASE IX

(Participação)

1. Deve ser assegurado às trabalhadoras, com o objectivo de valorizar a sua responsabilidade social, a participação na vida da empresa, o efectivo exercício do direito sindical e a inserção em associações que defendam os seus interesses.

2. A participação ao nível da empresa quer nos conselhos de empresa quer em todos os sistemas que gradualmente conduzam à intervenção nos centros de decisão, deverá representar a estrutura da empresa quanto à proporção da mão de obra feminina.

3. O efectivo exercício do direito sindical deverá ser incentivado através da informação, designadamente a que dimana das publicações dos organismos corporativos, de cursos mistos de formação de dirigentes sindicais e da apresentação de listas eleitorais obrigatoriamente mistas quanto aos sindicatos que representem número igual ou superior a mil trabalhadoras.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA A MULHER



. 10 .

SECÇÃO III

Organização do tempo de trabalho

BASE X

(Princípios gerais)

1. A organização do tempo de trabalho deverá tornar-se flexível, por forma a promover um maior acesso da mão de obra feminina ao emprego e assegurar a adaptação às exigências decorrentes da acumulação da actividade profissional das mulheres com as responsabilidades familiares.

2. Para os efeitos do nº anterior, deverão as entidades patronais, a administração pública, a organização corporativa, e as instituições de previdência, proceder à reestruturação dos respectivos sectores de actividade, à racionalização dos processos de produção e gestão e à reorganização dos postos de trabalho ou das funções, por forma a possibilitar a introdução de inovações em matéria de organização do tempo de trabalho, tais como horário móvel, jornada contínua e trabalho a tempo parcial.

3. A introdução dos sistemas de organização do tempo de trabalho referidos no nº anterior deverá resultar de negociações ao nível da empresa ou de serviço ou ser precedida de consulta aos trabalhadores, quando resultar de decisão unilateral.

4. Incumbe ao Estado o apoio e a coordenação das experiências e pesquisas no que respeita à organização do tempo de trabalho.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA A MULHER



. 11 .

BASE XI

(Horário móvel)

1. O horário móvel caracteriza-se pela possibilidade dada ao trabalhador de escolher o seu horário de trabalho, sem prejuízo da duração normal do trabalho e da retribuição correspondente, dentro das opções possíveis que decorrem das circunstâncias especiais da actividade ou empresa.

2. O horário móvel comporta, em regra, um período fixo de presença obrigatória do trabalhador no local de trabalho e uma margem móvel cujo início e fim, dentro do período do funcionamento da empresa, depende da decisão do trabalhador.

Fundação Cuidar o Futuro

3. A adopção do horário móvel pela administração pública, organismos corporativos e instituições de previdência ficará sujeita às características especiais dos serviços, a definir em diploma regulamentar.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA A MULHER



. 12 .

BASE XII

(Jornada contínua)

1. A jornada contínua é o regime de horário em que o período normal de trabalho diário é prestado de forma seguida, ocupa predominantemente uma parte do dia e não pode exceder oito horas, incluindo-se no referido período uma pausa não inferior a trinta minutos.

2. A administração pública, a organização corporativa, as instituições de previdência, as empresas públicas e as empresas de economia mista deverão introduzir o regime de jornada contínua em relação às trabalhadoras que o requeiram, em condições a estabelecer em regulamentação adequada.

3. As restantes entidades patronais deverão proceder a sondagens e estudos, no sentido de tornar extensivo o regime de jornada contínua às suas trabalhadoras, a partir de um ano após a entrada em vigor desta lei.

Fundação Cuidar o Futuro

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER



. 13 .

BASE XIII

(Trabalho a tempo parcial)

1. Entende-se por trabalho a tempo parcial o trabalho efectuado de forma regular e voluntária, durante um período que terá uma duração compreendida entre um terço e dois terços da duração normal do trabalho, reduzindo-se proporcionalmente todos os encargos legais devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores.

2. A trabalhadora a tempo parcial tem os mesmos direitos e obrigações que a lei estabelece para os trabalhadores a tempo inteiro e goza de direito de preferência, quando devidamente fundamentado, nas admissões aos postos de trabalho a tempo inteiro.

3. A administração pública, a organização corporativa e as instituições de previdência bem como as restantes entidades patronais que tenham por cada cem postos de trabalho ou funções, vinte mulheres ao seu serviço, ficam obrigadas, um ano após a entrada em vigor desta lei, a facultar o trabalho a tempo parcial a, pelo menos, cinco dessas trabalhadoras que o requeiram e se encontrem nas condições a estabelecer em diploma regulamentar.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER



. 14 .

BASE XIV

(Trabalho nocturno)

1. A mulher pode prestar trabalho nocturno, salvo o disposto no nº 2 desta base e nº 3 da base XVII.
2. Nos estabelecimentos industriais é proibido o trabalho nocturno às mulheres, salvo nos seguintes casos:
 - a) quando exerçam cargos de responsabilidade quer de direcção quer de carácter técnico, ou se ocupem de serviços de saúde e bem estar;
 - b) quando o tipo de laboração o exija ou se verifiquem casos de força maior que obstem ao funcionamento normal dos estabelecimentos.
3. Não poderá ser efectuada qualquer alteração do horário da trabalhadora que venha implicar a realização do trabalho nocturno, sem o prévio acordo da mesma.

COMISSÃO PARA A POLITICA SOCIAL RELATIVA A MULHER



. 15 .

BASE XV

(Idade de reforma)

1. A idade de reforma das trabalhadoras a que se aplica a presente lei poderá ser antecipada de cinco anos, em relação à idade normal fixada nos esquemas de previdência e aposentação vigentes, em condições a estabelecer em diplomas regulamentares.

2. A antecipação da idade de reforma depende exclusivamente da vontade da trabalhadora.

Fundação Cuidar o Futuro

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER



. 16 .

SECÇÃO IV

Protecção à maternidade

BASE XVI

(Princípios gerais)

1. Durante o período de maternidade deverá ser reconhecido à trabalhadora o direito de preservar a sua saúde, de garantir condições sãs de crescimento físico e psíquico ao filho, sem prejuízo dos seus interesses profissionais.

2. A protecção à maternidade, que deve ser entendida como uma responsabilidade colectiva assumida pela sociedade, envolve:

- a) As condições particulares do contrato de trabalho;
- b) As medidas necessárias ao repouso por ocasião do parto;
- c) O regime especial de emprego até um ano após o parto;
- d) As orientações necessárias que permitam o retorno da mulher ao mercado de emprego após uma interrupção de trabalho.

Fundação Cuidar o Futuro

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER



. 17 .

BASE XVII

(Condições particulares do contrato de trabalho)

1. À mulher trabalhadora são asseguradas garantias especiais no domínio da protecção do emprego, durante todo o período de gravidez e até seis meses após o parto.

2. É proibido à entidade patronal fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho ou iniciar o decurso do aviso prévio, no período referido no número anterior, salvo ocorrendo justa causa, sob pena de ser obrigada a pagar à trabalhadora uma indemnização equivalente à retribuição que esta venceria até ao fim do mesmo período, além da indemnização devida pelo tempo de trabalho prestado, calculada nos termos das normas reguladoras dos contratos de trabalho.

3. No período referido no nº 1 não pode a mulher trabalhadora realizar trabalho nocturno nem ser obrigada a prestar trabalho extraordinário.

4. São proibidos durante a gravidez e até três meses após o parto os trabalhos que, por diploma legal, sejam considerados susceptíveis de pôr em perigo a vida e a saúde da mãe ou do filho, e ainda os que, mediante documento médico, forem considerados perigosos em razão das condições específicas em que são exercidos ou em razão do estado de saúde da trabalhadora.

5. No período referido no número anterior é assegurado às trabalhadoras a transferência para outro posto de trabalho ou função, mantendo idêntica retribuição.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER



. 18 .

BASE XVIII

(Repouso por ocasião do parto)

1. Às trabalhadoras é garantido por ocasião do parto, sem redução da duração das férias nem prejuízo da antiguidade, um período de repouso obrigatório, com direito ao subsídio de maternidade ou a retribuição, conforme estejam abrangidas por instituições de previdência de inscrição obrigatória ou sujeitas ao regime do funcionalismo público.

2. O período de repouso obrigatório, durante o qual é proibido à mulher qualquer prestação de trabalho, não poderá ser inferior a noventa dias.

3. Em complemento do período de repouso obrigatório é atribuído às trabalhadoras o direito a um período de repouso facultativo cujas condições de concessão, duração e quantitativo do correspondente subsídio serão fixadas em diploma regulamentar.

Fundação Cuidar o Futuro

COMISSÃO PARA A POLITICA SOCIAL RELATIVA A MULHER



. 19 .

BASE XIX

(Regime especial de emprego até um
ano após o parto)

1. A mulher trabalhadora pode interromper a sua actividade profissional após o período de repouso obrigatório por ocasião do parto e até que o filho perfaça um ano de idade.

2. Findo o período de interrupção da actividade profissional ou no seu decurso ocorrendo motivos atendíveis, a trabalhadora tem direito à readmissão na empresa, com prioridade, sem perda dos direitos decorrentes da antiguidade, ou à colocação pelos serviços competentes, em novo posto de trabalho correspondente à sua qualificação e retribuição, enquanto não houver vaga na empresa.

3. A perda de retribuição resultante da interrupção da actividade profissional prevista no nº 1 será compensada pelo Estado e pela Previdência Social nos termos e condições a fixar na regulamentação da presente lei.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER



. 20 .

BASE XX

(Retorno das mulheres ao trabalho)

1. A fim de promover oportunidades de emprego à população feminina potencialmente activa, devem ser criadas estruturas e condições que facilitem o retorno das mulheres ao trabalho, após interrupção da sua actividade profissional.
2. As medidas de política de emprego favoráveis ao retorno das mulheres ao trabalho, designadamente nos domínios da informação e orientação profissional, bem como no que se refere a programas especiais de formação profissional, serão estabelecidas em diploma regulamentar.
3. As mulheres que depois de decorrido um período de quinze ou mais anos após a conclusão da escolaridade obrigatória queiram exercer pela primeira vez actividades profissionais são consideradas, para efeito dos números anteriores, em idêntica situação daquelas que retornam ao trabalho.
4. Para os efeitos desta base a idade limite de ingresso nos quadros do funcionalismo público será revista até um ano após a entrada em vigor desta lei.

Fundação Cuidar o Futuro

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

. 21 .

SECÇÃO V

Equipamentos colectivos

BASE XXI

(Princípios gerais)

1. A fim de aumentar as possibilidades de conjugação entre o trabalho profissional da mulher e o trabalho decorrente das suas responsabilidades familiares, deve ser assegurado à trabalhadora o direito de dispor das necessárias infraestruturas de equipamentos colectivos de interesse social.

2. Os equipamentos colectivos referidos no número anterior deverão revestir as modalidades requeridas pelo progresso da técnica, nomeadamente serviços de consumo e de refeições, prestação colectiva de serviços domésticos, infantários e jardins de infância, actividades de ocupação de tempos livres para crianças e jovens em idade escolar, serviços de bem estar destinados às pessoas idosas.

COMISSÃO PARA A POLITICA SOCIAL RELATIVA A MULHER



. 22 .

BASE XXII

(Fomento de equipamentos colectivos)

1. Incumbe ao Estado criar, incentivar e coordenar as infraestruturas de equipamentos colectivos de interesse social, garantindo a qualidade dos serviços neles prestados.

2. Às empresas ou outras entidades que tenham ou criem equipamentos colectivos, para os seus trabalhadores, cuja utilização seja generalizada a trabalhadores ao serviço de outras entidades públicas ou privadas, podem estabelecer acordos com o Estado, a fim de beneficiar de contrapartidas financeiras a prever em regulamentação adequada.

Fundação Cuidar o Futuro

3. A fim de possibilitar o retorno das mulheres ao trabalho, após o período de repouso por ocasião do parto e/ou de interrupção da actividade profissional no decurso do primeiro ano de vida do filho, cumpre ao Estado assegurar a criação das necessárias modalidades de equipamento social para a infância e por que sejam atingidas as normas mínimas internacionais de 40 lugares em creches por 10.000 habitantes.

4. Os encargos decorrentes para a trabalhadora da manutenção do(s) filho(s) nos três primeiros anos de vida, quer em infantário, quer em outra modalidade alternativa de equipamento social para a infância, serão comparticipadas pelo Estado e pela Previdência Social nos termos e condições a fixar em regulamentação complementar.

COMISSÃO PARA A POLITICA SOCIAL RELATIVA A MULHER

BASE XXIII

(Condições de funcionamento dos equipamentos colectivos)

1. Todas as iniciativas em matéria de equipamentos colectivos de interesse social, públicas ou privadas, com ou sem fins lucrativos, devem ser coordenadas pelo Estado, ficando a ele sujeitas quanto a planeamento, determinação de zonas prioritárias, qualificação de pessoal e controle.

2. A implantação de equipamentos colectivos será feita de preferência nas zonas residenciais, sendo obrigatoriamente prevista nos novos aglomerados populacionais construídos quer por entidades públicas quer privadas, em condições a fixar.

3. Os períodos de funcionamento dos equipamentos colectivos terão a amplitude exigida pela satisfação das necessidades e do bem-estar da população a que se destinam.

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA À MULHER

. 24 .

SECÇÃO VI

Disposições finais

BASE XXIV

(Regulamentação da lei)

1. Compete ao Governo estabelecer os regulamentos necessários à aplicação da presente lei.

2. Os princípios orientadores desta lei devem ser observados na regulamentação dos contratos de serviço doméstico e de trabalho rural, sem prejuízo da aplicação das bases XVII a XX inclusive, às trabalhadoras vinculadas por aqueles contratos.

Fundação Cuidar o Futuro

COMISSÃO PARA A POLITICA SOCIAL RELATIVA A MULHER

. 25 .



BASE XXV
(Revisão)

1. Esta lei deverá ser revista no prazo de três anos contados a partir da sua total regulamentação.

2. As trabalhadoras e as entidades patronais poderão propor as alterações que entenderem convenientes a fim de serem consideradas na revisão a que se refere o nº 1.

Fundação Cuidar o Futuro

COMISSÃO PARA A POLÍTICA SOCIAL RELATIVA A MULHER

. 26 .



BASE XXVI

(Direito de acção, direito de recurso
e fiscalização)

1. As trabalhadoras abrangidas pela presente lei podem intentar, junto dos tribunais competentes as acções tendentes a fazer aplicar os direitos atribuidos por esta lei, bem como recorrer dos actos que a violarem.

2. As questões suscitadas pela aplicação desta lei serão submetidas, nos termos legais, aos Tribunais de Trabalho, às Auditorias ou ao Supremo Tribunal Administrativo, no domínio das respectivas competências.

3. A fiscalização do cumprimento das disposições desta lei será feita pela Inspecção do Trabalho e outros organismos fiscalizadores competentes nas matérias específicas do presente diploma.

Fundação Cuidar o Futuro