

projecto de lei sobre o trabalho feminino

- grupo de trabalho

- para a participação das mulheres
na vida económica e social

-

1972

MARIA DE LOURDES PINTASILGO

PRIMEIRO MINISTRO

Fundação Cuidar o Futuro

GRUPO DE TRABALHO

PARA A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES

NA VIDA ECONÓMICA E SOCIAL

PROJECTO DE LEI SOBRE

Fundação Cuidar o Futuro

O TRABALHO FEMININO

1 9 7 2

ÍNDICE

SECÇÃO I - PRINCÍPIOS GERAIS

- Base I - Objectivos
- Base II - Campo de aplicação
- Base III - Capacidade

SECÇÃO II - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

- Base IV - Princípio Geral
- Base V - Formação profissional
- Base VI - Acesso ao emprego
- Base VII - Condicionamento do acesso
- Base VIII - Igualdade de remuneração
- Base IX - Participação

SECÇÃO III - DURAÇÃO DO TRABALHO

- Base X - Princípio Geral
- Base XI - Jornada contínua e trabalho a tempo integral
- Base XII - Trabalho a tempo parcial
- Base XIII - " " " "
- Base XIV - Trabalho extraordinário
- Base XV - Trabalho nocturno
- Base XVI - Idade de reforma

SECÇÃO IV - PROTECÇÃO A MATERNIDADE

Base XVII - Princípio Geral

Base XVIII - Descanso facultativo e obrigatório por ocasião do parto

Base XIX - Subsídio de maternidade

Base XX - Proibição de despedimento durante a gravidez e até 6 meses após o parto

Base XXI - Aleitação

SECÇÃO V - EQUIPAMENTOS COLECTIVOS

Base XXII - Princípio Geral

Base XXIII - Fomento de equipamentos colectivos

Fundação Cuidar o Futuro

SECÇÃO VI - SANÇÕES

SECÇÃO VII - DISPOSIÇÕES FINAIS

SECÇÃO I .

(PRINCÍPIOS GERAIS)

BASE I

(OBJECTIVOS)

As disposições da presente Lei visam promover a participação das mulheres no desenvolvimento sócio-económico, assegurar a igualdade de condições de emprego e de retribuição entre as mulheres e os homens e proteger a maternidade.

Fundação Cuidar o Futuro

BASE II

(CAMPO DE APLICAÇÃO)

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

2. Para os efeitos do número anterior consideram-se 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. Consideram-se entidades patronais as pessoas singulares ou colectivas de direito público ou de direito privado a quem é prestada aquela actividade.

3. 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.

4. As disposições da presente 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. As bases XVII, XVIII, XIX e XX aplicam-se às trabalhadoras e entidades patronais vinculadas pelos contratos referidos no número anterior, à medida que são enquadrados nas instituições de previdência.

6. Sempre que nas disposições deste diploma se referir a igualdade de tratamento das mulheres em relação aos homens perante o trabalho deverá entender-se que as mesmas disposições são aplicáveis no caso recíproco da igualdade dos homens em relação às mulheres quando se verifique situação idêntica.

Fundação Cuidar o Futuro

BASE III

(CAPACIDADE)

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

2. O casamento da trabalhadora não poderá ser invocado 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

SECÇÃO II .

(IGUALDADE DE OPORTUNIDADES)

BASE IV

(PRINCÍPIO GERAL)

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

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

BASE V

(FORMAÇÃO PROFISSIONAL)

1. Deve ser garantido à trabalhadora o acesso à informação sobre as tendências do mercado de trabalho, à orientação profissional correspondente às suas aptidões e à formação profissional em todos os níveis e modalidades.

2. Compete ao Estado promover, incentivar e coordenar as acções de formação profissional da mão de obra feminina, designadamente a reciclagem e actualização das trabalhadoras que interromperam a sua actividade profissional.

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

4. Para os efeitos dos números anteriores será fixado por portaria que uma percentagem dos estagiários em cursos de formação profissional acelerada seja do sexo feminino.

BASE VI

(ACESSO AO EMPREGO)

1. É garantido o livre acesso das mulheres a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho.

2. Nos instrumentos de regulamentação das relações colectivas de trabalho não podem ser introduzidas cláusulas que limitem o acesso das mulheres a qualquer categoria ou posto de trabalho.

3. A entidade patronal não pode recusar à trabalhadora a sua promoção na escala hierárquica pelo facto de ela ser mulher, nem impedir a admissão de pessoal feminino a qualquer posto de trabalho, baseando-se no mesmo facto.

4. O preceituado nos números anteriores deve entender-se sem prejuízo do disposto na Base VII.

BASE VII

(CONDICIONAMENTO DE ACESSO)

O acesso das mulheres a qualquer posto de trabalho só pode ser condicionado, limitado ou proibido por lei ou por portaria, como medida de protecção à maternidade.

Fundação Cuidar o Futuro

BASE VIII

(IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO)

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

2. Nos instrumentos de regulamentação das relações colectivas de trabalho não podem ser introduzidas categorias que se destinem especificamente ao pessoal feminino, nem estabelecidos mínimos salariais diferentes para homens e mulheres.

3. 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.

Fundação Cuidar o Futuro

4. Os instrumentos de regulamentação das relações colectivas de trabalho a homologar ou a emitir a partir da data da entrada em vigor da presente Lei, deverão observar obrigatoriamente o disposto no nº. 2.

5. Até 1 de Janeiro de 1975 deverão os restantes instrumentos de regulamentação das relações colectivas de trabalho ser revistos, para observância do disposto no nº.2, ficando automaticamente revogadas a partir daquela data todas as cláusulas ou tabelas em contrário.

6. O disposto no nº. 3 entrará em vigor seis meses após a publicação do presente diploma, relativamente às entidades patronais com 50 ou mais trabalhadores, aplicando-se à totalidade das entidades patronais em 1 de Janeiro de 1975.

BASE IX

(PARTICIPAÇÃO)

1. A fim de ser efectivamente garantido às trabalhadoras o exercício dos direitos decorrentes da sua integração nas actividades profissionais e na organização sindical será assegurado, pela forma prevista nos números seguintes, a respectiva intervenção nos sistemas de comparticipação e nos órgãos de colaboração estabelecidos nas empresas, bem como na negociação e celebração de convenções colectivas de trabalho.

2. Nos sistemas de comparticipação e nos órgãos de colaboração na empresa, previstos no artigo 18º. do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº. 49.408, de 24 de Novembro de 1969, deverá ser atribuída às trabalhadoras uma representação efectiva de acordo com as percentagens de pessoal feminino ao serviço da entidade patronal.

3. Desde que a mão de obra feminina representada por cada sindicato seja igual ou superior a 20% do total das trabalhadoras abrangidas, terá assento na respectiva direcção, pelo menos, uma trabalhadora, devendo ainda, nos mesmos casos, serem constituídos núcleos de carácter consultivo para acompanhar a negociação de convenções colectivas.

4. O disposto no nº. 3 será obrigatoriamente observado pelos sindicatos nas primeiras eleições dos seus corpos gerentes que se verificarem após a entrada em vigor deste diploma.

SECÇÃO III

(DURAÇÃO DO TRABALHO)

BASE X

(PRINCÍPIO GERAL)

A duração do trabalho prestado pelas mulheres deverá subordinar-se às exigências decorrentes da acumulação da sua actividade profissional com as responsabilidades familiares.

Fundação Cuidar o Futuro

BASE XI

(JORNADA CONTÍNUA E TRABALHO
A TEMPO INTEGRAL)

1. Os vários sectores de actividade poderão reorganizar e escalonar os respectivos horários de trabalho, atendendo a que a mulher trabalhadora é, no ciclo económico, simultaneamente produtora de bens ou serviços e consumidora.

2. O horário normal de trabalho deverá ser ajustado ao regime de jornada contínua com observância das pausas adequadas, dependendo a sua execução da reestruturação de cada sector de actividade, da consulta às trabalhadoras e das exigências do interesse público a que o sector responde.

Fundação Cuidar o Futuro
3. Sempre que o interesse do bem comum o exija, a entidade patronal deverá facultar à mulher trabalhadora o regime de trabalho a tempo integral.

4. Entende-se por regime de trabalho a tempo integral o regime em que vigora para cada actividade o horário que torna a actividade mais rentável, sem prejuízo da remuneração que a trabalhadora receberia por horário a tempo normal.

BASE XII

(TRABALHO A TEMPO PARCIAL)

1. Com vista 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. A trabalhadora a tempo parcial tem os mesmos direitos e obrigações que a Lei estabelece para os trabalhadores a tempo inteiro e deve ser preferida, desde que o requeira, nas admissões aos postos de trabalho a tempo inteiro.

4. O regime de trabalho a tempo parcial não poderá ser exercido em acumulação com outras funções, ainda que desempenhadas a tempo parcial, quer ao serviço da mesma quer de outra entidade patronal.

BASE XIII

(CONDIÇÕES DE ADMISSÃO AO TRABALHO
A TEMPO PARCIAL)

1. As entidades patronais quer de direito público quer de direito privado que tenham ao seu serviço 100 ou mais trabalhadores, dos quais, pelo menos 20% sejam mulheres, ficam obrigadas a facultar o trabalho a tempo parcial a um mínimo de 5% do total dos seus trabalhadores.

2. Qualquer trabalhador poderá solicitar a sua admissão a postos de trabalho a tempo parcial, devendo, porém, ser observada a seguinte ordem de preferência.

a) - Trabalhadoras cujos filhos tenham idades até 6 anos;

b) - Trabalhadoras cujos cônjuges, descendentes ou ascendentes vivendo a cargo, careçam permanentemente da sua assistência, por motivo de doença grave ou incapacidade.

3. Os trabalhadores ao serviço das entidades patronais referidas no nº. 1, que ocupem postos de trabalho a tempo parcial cederão sempre a sua posição às trabalhadoras que vão preenchendo as condições preferenciais referidas no número anterior.

BASE XIV

(TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

1. As condições de 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 não é obrigada a prestar trabalho extraordinário durante a gravidez e no período de seis meses após o parto e ainda quando invoque impossibilidade por virtude do cumprimento de encargos decorrentes das suas responsabilidades familiares.

Fundação Cuidar o Futuro

BASE XV

(TRABALHO NOCTURNO)

1. A mulher pode prestar trabalho nocturno, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3, desde que lhe seja asse-gurada, para um determinado posto de trabalho, a mesma retri-buição dos homens.

2. Nos estabelecimentos industriais é proibido o tra-balho nocturno às mulheres, salvo nos seguintes casos.

a) Quando exerçam cargos de responsabilidades, quer de direcção quer de carácter técnico, ou se ocupem de servi-ços de saúde e bem estar;

b) Quando o tipo de laboração o exija ou se verifi-
quem casos de força maior que obstem ao funcionamento normal dos estabelecimentos.

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

4. No caso de alteração pela entidade patronal de horário da trabalhadora que implique a realização de trabalho nocturno será necessário o prévio acordo da trabalhadora inte-ressada.

BASE XVI .

(IDADE DE REFORMA)

1. A idade de reforma das trabalhadoras a que se aplica o presente diploma poderá ser antecipada de cinco anos em relação à idade normal de reforma fixada nos esquemas de previdência vigentes.

2. A antecipação da idade de reforma depende exclusivamente da vontade da trabalhadora, implicando a caducidade do respectivo contrato de trabalho.

3. O direito à reforma, nos termos dos números anteriores, relativamente às trabalhadoras inscritas em instituições da primeira das categorias previstas na Lei nº.2.115, de 18 de Junho de 1962 depende da existência, em seu nome, de contribuições durante pelo menos, vinte anos ou, alternativa, durante cento e vinte meses nos últimos vinte anos anteriores à data do requerimento da pensão.

SECÇÃO IV.

(PROTECÇÃO A MATERNIDADE)

BASE XVII

(PRINCÍPIO GERAL)

A protecção à maternidade deve entender-se como uma responsabilidade colectiva que deve ser assumida pela sociedade no seu conjunto.

Fundação Cuidar o Futuro

BASE XVIII

(DESCANSO FACULTATIVO E OBRIGATÓRIO POR
OCASIÃO DO PARTO)

1. São asseguradas à trabalhadora, por ocasião do 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 re-tribuição, nos termos da Base XIX.

2. Os períodos referidos no número anterior totalizarão o máximo de 90 dias.

Fundação Cuidar o Futuro
3. Dentro dos 90 dias referidos no n.º 2, será proíbido à mulher qualquer prestação de trabalho durante o perío-
do 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.

BASE XIX

(SUBSÍDIO DE MATERNIDADE)

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

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

Fundação Cuidar o Futuro

BASE XXI

(ALEITAÇÃO)

1. 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.

Fundação Cuidar o Futuro

SECÇÃO V

(EQUIPAMENTOS COLECTIVOS)

BASE XXII

(PRINCÍPIO GERAL)

A fim de facilitar a conjugação entre o trabalho pro
fissional da mulher e o trabalho decorrente das suas responsa-
bilidades familiares, incumbe ao Estado criar, incentivar e co
oordenar infra-estruturas de equipamentos colectivos de interes
se social, garantindo a qualidade dos respectivos serviços pres
tados.

Fundação Cuidar o Futuro

BASE XXIII

(FOMENTO DE EQUIPAMENTOS COLECTIVOS)

1. Os equipamentos colectivos referidos na Base XXII poderão revestir, entre outras, as modalidades de creches e jardins de infância, salas de estudo, assistentes familiares cooperativas de consumo e de serviços, serviços de refeições, serviço de auxílio às pessoas idosas.

2. Os equipamentos referidos no nº. 1 deverão ser articulados ficando sujeitos, quanto a planeamento, determinação de zonas prioritárias e fiscalização, a um órgão central da Administração.

3. A implantação dos equipamentos colectivos será feita de preferência nas zonas residenciais, sendo obrigatoriamente previstos nos bairros construídos quer pela Prvidência quer por outras entidades.

4. As empresas ou outras entidades com ou sem fins lucrativos que criarem equipamentos colectivos poderão estabelecer acordos com o órgão da Administração Central referido no nº. 2, a fim de poderem assegurar a sua utilização pelos trabalhadores dependentes de outras entidades públicas ou privadas, mediante contrapartida financeira ou quaisquer outros benefícios a prever.

5. Incumbe ao Estado proceder ao estudo ergonómico dos postos de trabalho e determinar até à data da primeira revisão do presente diploma, as condições em que o trabalho a tempo integral deverá ser introduzido em cada um dos sectores de actividade.

SECÇÃO VI

(SANÇÕES)

BASE XXIV

1. A entidade patronal que não cumprir as obrigações decorrentes do presente diploma ficará sujeita, por cada trabalhadora em relação à qual se verifique a infracção, à sanção prevista na alínea b) do nº. 1 do Artº. 127 do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº. 49.408, de 24 de Novembro de 1969.

Fundação Cuidar o Futuro

2. A trabalhadora que violar a proibição estabelecida no nº. 3 da Base XVIII ficará sujeita à sanção de 100\$00 a 1.000\$00.

3. A violação das normas deste diploma ficará também sujeita aos artigos 128, 129, 130 e 131 do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº. 49.408, de 24 de Novembro de 1969.

SECÇÃO VII

(DISPOSIÇÕES FINAIS)

BASE XXV

(TRABALHO DE MENORES)

O disposto no presente diploma não prejudicará as normas especiais relativas ao trabalho dos menores.

BASE XXVI

(ENTRADA EM VIGOR)

A presente Lei entra em vigor noventa dias após a sua publicação, sem prejuízo dos prazos especialmente fixados nas Bases II e VIII.

BASE XXVII

(POLÍTICA SOBRE A CRIANÇA E A FAMÍLIA)

O disposto na Base XXI vigorará somente enquanto não for definida uma política sobre a criança e a família e não prejudicará qualquer diploma legal ulterior e mais favorável nesses domínios.

BASE XXVIII

(REVISÃO)

Esta Lei deverá ser revista de três em três anos, em ordem ao seu aperfeiçoamento, competindo ao Governo introduzir no regime instituído as necessárias alterações.

BASE XXIX

(REVOGAÇÕES)

A partir da data da entrada em vigor do presente diploma fica revogada toda a legislação que disponha em contrário e designadamente o Capítulo VII do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho aprovada pelo Decreto-Lei nº. 49.408, de 24 de Novembro de 1969; o § único do artigo 5º. do Decreto-Lei nº. 19.478 de 18 de Março de 1931 alterado pelo artigo 5º. e § único do Decreto-Lei nº. 42.800 de 11 de Janeiro de 1960 (e resolução de 1 de Agosto de 1968); o artigo 204º. nº. 1 do Estatuto do Pessoal de Administração das Instituições de Previdência aprovado pela Portaria nº. 235/71 de 4 de Maio; artigo 182º. do Estatuto do Pessoal de Administração das Instituições de Previdência; os despachos ministeriais de 6 de Janeiro de 1958, de 13 de Janeiro de 1958, de 22 de Novembro de 1958.

BASE XX

(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, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal, salvo nos casos em que se verifica justa causa ou encerramento definitivo do estabelecimento antes da data da rescisão do contrato.

2. A entidade patronal que não observar o disposto no número anterior ficará obrigada a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente à retribuição que a trabalhadora venceria até ao fim do período referido, salvo se for maior a indemnização devida pelo tempo de trabalho prestado, calculada nos termos do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº. 49.408, de 24 de Novembro de 1969.