

## MINISTÉRIO DO TRABALHO

Decreto-Lei n.º 392/79

de 20 de Setembro

A Constituição da República Portuguesa reconhece e garante, no seu artigo 13.º, a igualdade de todos os cidadãos, com consequente recusa de privilégios ou discriminações, fundados, nomeadamente, no sexo.

Subsistem contudo, na sociedade portuguesa, diversas formas de discriminação que, a vários níveis, atingem a mulher e lhe impedem de facto a cidadania plena.

Tal discriminação encontra reflexos também no mundo do trabalho, que persistem não obstante se encontrar constitucionalmente garantido o direito de igual salário para o trabalho igual - artigo 53.º, alínea a) - e cometida ao Estado a tarefa de assegurar que o sexo não funcione como limitação ao acesso a quaisquer cargos, trabalhos ou categorias profissionais - artigo 52.º, alínea a).

Pelo presente diploma visa criar-se, por um lado, normas que definam o enquadramento legal adequado à transposição dos princípios constitucionais para a realidade do mundo e do direito laborais e, por outro lado, mecanismos de actuação que viabilizem a aplicação prática de tais normas e princípios.

Não se ignora que a igualdade efectiva de remuneração irá alterar sensivelmente a estrutura empresarial de muitos sectores.

Assim aconteceu em países onde a média da diferenciação das remunerações efectivas entre homens e mulheres era inferior à actualmente existente em Portugal. Nesta matéria, a prática internacional aponta mesmo no sentido da aplicação escalonada no tempo, em fases, dos dispositivos tendentes a assegurar a igualdade efectiva. Na impossibilidade, por imperativos constitucionais, de trilhar este caminho, caberá à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego ir aperfeiçoando os conceitos de trabalho igual e de valor igual, de modo a evitar sobressaltos à economia, sem nunca perder de vista o objectivo final da real igualdade de facto entre homens e mulheres no que respeita à totalidade das condições materiais que rodeiam a prestação do trabalho.

O regime que agora se cria representa ainda uma aproximação da legislação laboral portuguesa a outras ordens jurídicas, designadamente às de organizações internacionais a que Portugal está ou virá brevemente a estar vinculado, e o aproveitamento de ensinamentos colhidos de fecundas experiências estrangeiras neste domínio.

A apreciação pública de que foi objecto o presente diploma revelou que as associações sindicais que, nos termos da Lei n.º 16/79, de 26 de Maio, sobre ele se pronunciaram, aprovaram na generalidade o teor das suas disposições, na linha do dispositivo constitucional,

tendo apresentado numerosas sugestões e críticas de alteração na especificidade, que, por representarem valioso contributo para o aperfeiçoamento substancial e formal do texto, foram acolhidas, total ou parcialmente, em grande número, com particular destaque para a alteração da composição da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em que passaram a ter assento os parceiros sociais, e para a aplicação imediata e não diferida do presente diploma.

Conscientes de que a igualdade consagrada na Constituição não será alcançada por mera dor da lei, tão fundas são as raízes sociais, económicas e políticas em que assenta a discriminação das mulheres, confia-se, no entanto, que o presente diploma possa vir a contribuir de forma significativa e decisiva para a não discriminação das mulheres no trabalho.

Nestes termos:

Usando a faculdade conferida pela alínea a) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Art. 1.º - 1 - O presente diploma visa garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, como consequência do direito ao trabalho consagrado na Constituição da República Portuguesa.

2 - As disposições do presente diploma aplicar-se-ão igualmente, com as necessárias adaptações, a eventuais situações ou práticas discriminatórias contra os homens.

Art.º 2.º Para efeitos de aplicação do presente diploma entende-se por:

a) Discriminação: toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo que tenha como finalidade ou consequência comprometer ou recusar o reconhecimento do gozo ou o exercício dos direitos assegurados pela legislação do trabalho;

b) Entidade patronal: qualquer pessoa, singular ou colectiva, com capacidade para celebrar, enquanto empregador, contratos individuais de trabalho;

c) Remuneração: toda e qualquer prestação patrimonial a que o trabalhador tiver direito por força de contrato individual de trabalho, com ou sem natureza retributiva, feita em dinheiro ou em espécie, designadamente a remuneração de base, diuturnidades, prémios de antiguidade, subsídios de férias e de Natal, prémios de produtividade, comissões de vendas, ajudas de custo, subsídios de transporte, abono para falhas, retribuição por trabalho nocturno, trabalho extraordinário, trabalho em dia de descanso semanal e trabalho em dia feriado, subsídios de turno, subsídios de alimentação, fornecimento de alojamento, habitação ou géneros;

d) Trabalho igual: trabalho prestado à mesma entidade patronal quando são iguais ou de natureza objectivamente semelhante as tarefas desempenhadas;

e) Trabalho de valor igual: trabalho prestado à mesma entidade patronal quando as tarefas desempenhadas, embora de diversa natureza, são consideradas equivalentes em resultado da aplicação de critérios objectivos de avaliação de funções.

Art.º 3.º - 1 - O direito ao trabalho implica a ausência de qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa, quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil ou à situação familiar.

2 - Não são consideradas discriminatórias as disposições de carácter temporário que estabeleçam uma preferência em razão do sexo, imposta pela necessidade de corrigir uma desigualdade de facto, bem como as medidas que visam proteger a maternidade enquanto valor social.

Art.º 4.º - 1 - É garantido o acesso das mulheres a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho.

2 - Salvo o disposto no artigo 8.º, são consideradas nulas e de nenhum efeito as disposições legais e regulamentares, bem como as disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, dos contratos individuais de trabalho, dos regulamentos de empresa, dos estatutos de organizações sindicais ou de profissões independentes e dos regulamentos de carteiras profissionais, que limitem por qualquer forma o acesso das mulheres a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho.

Art.º 5.º - 1 - Incumbe ao Estado promover, incentivar e coordenar acções de orientação e formação profissional destinadas às mulheres, de acordo com as suas motivações e as tendências do emprego.

2 - Na efectuação de tais acções será dada preferência aos grupos etários 14-19 anos e 20-24 anos sem qualificação ou diploma de escolaridade obrigatória e às mulheres educadoras únicas.

3 - É garantido o acesso das mulheres, de acordo com as preferências estabelecidas no número anterior, aos cursos de formação profissional, em percentagem a fixar anualmente por portaria do Ministro do Trabalho.

4 - A reintegração no emprego das mulheres que interromperam a sua actividade profissional, quer nos aspectos de orientação, quer na execução de programas especiais de reciclagem e aperfeiçoamento, será objecto de medidas adequadas.

Art.º 6.º - As entidades patronais devem assegurar às trabalhadoras igualdade de oportunidades e de tratamento com os homens no que se refere à formação profissional em todos os níveis e modalidades.

Art.º 7.º - 1 - Os anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento não podem conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.

2 - O recrutamento para qualquer posto de trabalho far-se-á exclusivamente com base em critérios objectivos, não sendo permitida a formulação de exigências físicas que não tenham relação com a profissão ou com as condições do seu exercício.

3 - Não constitui discriminação o facto de se condicionar o recrutamento a um ou outro sexo nas actividades da moda, da arte ou do espectáculo quando tal seja essencial à natureza da

tarefa a desempenhar, tornando-a qualitativamente diferente quando prestada por um homem ou por uma mulher.

Art.º 8.º - 1- São proibidos ou condicionados os trabalhos que, por diploma legal, sejam considerados como implicando riscos efectivos ou potenciais para a função genética

2 - As disposições legais, regulamentares ou administrativas previstas no número anterior devem ser revistas periodicamente em função dos conhecimentos científicos e técnicos, e de acordo com esses conhecimentos, ser actualizadas, revogadas ou tornadas extensivas a todos os trabalhadores.

Art.º 9.º - 1 - É assegurada a igualdade de remuneração entre trabalhadores e trabalhadoras por um trabalho igual ou de valor igual prestado à mesma entidade patronal.

2 - As variações de remuneração efectiva não constituem discriminação se assentes em critérios objectivos de atribuição, comuns a homens e a mulheres.

3 - Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

4 - Cabe à trabalhadora que alegue a discriminação fundamentar tal alegação por referência ao trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminada, incumbindo à entidade patronal provar que as diferenças de remuneração efectiva assentam em factor diverso do sexo.

Art.º 10.º - 1- É garantida às trabalhadoras, nas mesmas condições dos homens, o desenvolvimento de uma carreira profissional que lhes permita atingir o mais elevado nível hierárquico da sua profissão.

2 - O direito reconhecido no número anterior estende-se ao preenchimento de lugares de chefia e à promoção de carreira profissional.

Art.º 11.º - 1 - É vedado à entidade patronal despedir, aplicar sanções ou por qualquer forma prejudicar a trabalhadora por motivo de esta haver reclamado alegando discriminação.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção à trabalhadora, até um ano após a data da reclamação fundada em discriminação.

3 - A violação do disposto no n.º 1 do presente artigo confere à trabalhadora direito a indemnização, nos termos gerais de direito, que acrescerá a quaisquer outras previstas na lei.

Art.º 12.º - 1 - São nulas e de nenhum efeito as disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva na parte em que estabelecem profissões e categorias profissionais que se destinem especificamente a pessoal feminino ou a pessoal masculina, as quais se entenderão como substituídas por disposições abrangendo ambos os sexos.

2 - São do mesmo modo nulas e de nenhum efeito as disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva na parte em que estabelecem para as mesmas categorias profissionais ou para categorias profissionais equivalentes remunerações inferiores para as

mulheres, as quais são substituídas, de pleno direito pelas remunerações atribuídas aos homens.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que a categoria profissional é a mesma ou equivalente quando a respectiva descrição de funções corresponder, respectivamente, a trabalho igual ou de valor igual.

4 - As convenções colectivas de trabalho deverão incluir, sempre que possível, disposições que visem a efectiva aplicação das normas do presente diploma, designadamente pela participação das associações sindicais no recrutamento, selecção e formação profissional.

Art.º 13.º - 1 - São nulas e de nenhum efeito as disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho na parte em que estabeleçam remunerações diferentes para os aprendizes do sexo feminino relativamente ao mesmo grau de aprendizagem na data em função do decurso do tempo.

2 - Nos casos previstos na parte final do número anterior, a remuneração correspondente para os aprendizes masculinos substitui de pleno direito a que era estabelecida pela disposição ferida de nulidade.

Art.º 14.º - 1- É instituída junto do Ministério do Trabalho a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, com o objectivo de promover a aplicação das disposições do presente diploma.

(Os n.ºs 2 a 5 deste artigo foram revogados pelo art.º 16.º do Dec. Lei nº 426/88, de 18/11)

Art.º 14.º - do Dec. Lei n.º 426/88, de 18/11:

1 - A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego passa a ter a seguinte constituição:

- a) Dois representantes do Ministério do Emprego e da Segurança Social, um dos quais presidirá;
- b) Um representante do Ministério do Planeamento e da Administração do Território;
- c) Um representante do membro do Governo que tiver a seu cargo função pública;
- d) Um representante da Comissão da Condição Feminina\*;
- e) Dois representantes das associações sindicais;
- f) Dois representantes das associações patronais.

2 - A Comissão delibera validamente com a presença da maioria dos seus membros, cabendo ao presidente, em caso de empate, voto de qualidade.

3 - O apoio administrativo é facultado à Comissão pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional.

4 - Os encargos com o pessoal e o funcionamento da Comissão são suportados pelo orçamento do Instituto do Emprego e Formação Profissional.

\*Designa-se actualmente Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (Dec. Lei n.º 166/91, de 8 de Maio)

5 - O regulamento de funcionamento da Comissão será aprovado por despacho conjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social e do membro do Governo que tier a seu cargo a função pública.

Art.º 15.º - 1- Compete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego:

a) Recomendar ao ministro responsável pelo sector do trabalho a adopção de providências legislativas, regulamentares e administrativas tendentes a aperfeiçoar a aplicação das normas consignadas no presente diploma;

b) Promover a realização de estudos e investigações, com o objectivo de eliminar a discriminação das mulheres no trabalho e no emprego;

c) Incentivar e dinamizar acções tendentes a divulgar os objectivos do presente;

d) Tornar públicos, por todos os meios ao seu alcance, casos de comprovada violação das normas do presente diploma, desde que a decisão seja tomada por unanimidade dos seus membros ou mereça a concordância do ministro responsável pelo sector do trabalho;

e) Promover a assessoria a entidades responsáveis pela elaboração dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, com vista a serem correctamente estabelecidas as correlações entre as várias categorias profissionais e as remunerações que lhe correspondem;

f) Emitir e aprovar pareceres, em matéria de igualdade no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pela Inspecção do Trabalho, pelo juiz da causa, pelas associações sindicais e patronais, pela entidade encarregada de proceder à tentativa de conciliação em conflitos individuais de trabalho ou por qualquer interessado;

g) Determinar a realização de visitas aos locais de trabalho ou solicitá-las à Inspecção do Trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias;

h) Assegurar o expediente, superintender nos respectivos serviços e, em geral, garantir as condições necessárias ao desenvolvimento da sua actividade.

2 - A competência conferida pela alínea a) do número anterior será obrigatoriamente exercida relativamente às comissões encarregadas de elaborar portarias de regulamentação de trabalho.

3 - No exercício da sua competência a Comissão poderá solicitar informações e pareceres a qualquer entidade pública ou privada, bem como a colaboração de assessores de que careça.

4 - Em matéria de emprego, a Comissão deverá articular as suas acções com o Conselho Nacional do Plano.

(Redacção dada pelo art.º 15.º do Dec.-Lei n.º 426/88, de 18/11)

Art.º 16.º - 1 - Poderão ser intentadas junto dos tribunais competentes as acções tendentes a fazer aplicar as normas do presente diploma.

2 - O direito de acção a que se refere o número anterior será exercido pelo trabalhador que se considere discriminado, ou, se este assim o entender, pela associação sindical que o represente.

Art.º 17.º - Constitui contra-ordenação muito grave o impedimento do acesso de uma mulher a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho, com base em disposição referida no nº 2 do artigo 4.º, a violação do artigo 6.º, dos nºs 1 e 2 do artigo 7.º, do nº 1 do artigo 9.º e dos artigos 10.º e 11.º.

(Redacção dada pela Lei n.º 118/99, de 11 de Agosto)

Art.º 18.º - Quando na aplicação do disposto nos artigos 4.º, 6.º, 7.º, 9.º e 10.º a Inspecção do Trabalho tiver fundadas dúvidas quanto à eventual existência de uma situação ou prática discriminatória, só procederá ao levantamento do respectivo auto após prévio parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Art.º 19.º - 1 - As disposições dos artigos 12.º e 13.º só serão aplicáveis aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho cujo processo de celebração ou elaboração se inicie a partir do terceiro mês de vigência do presente diploma.

2 - Para efeitos do número anterior, considera-se iniciado o processo pela apresentação de proposta, no caso de convenções colectivas de trabalho, ou pela emissão de despacho de constituição de comissão técnica, no caso de portarias de regulamentação de trabalho.

Art.º 20.º - 1 - As relações de serviço doméstico e de trabalho domilício serão objecto de diploma regulamentar autónomo, que poderá introduzir alterações ao regime do presente diploma se impostas pela especificidade do sector a abranger.

2 - O presente diploma deverá ser tornado aplicável, no mais breve prazo, ao Estado, autarquias locais, serviços municipalizados e instituições de previdência e aos trabalhadores ao seu serviço.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego deverá, em colaboração com o Serviço do Provedor de Justiça e com a Secretaria de Estado da Administração Pública, estudar e propor as medidas legislativas adequadas.

Art.º 21.º Cabe aos governos das regiões autónomas proceder à criação, a nível regional, das estruturas adequadas à realização dos objectivos do presente diploma, bem como propor as formas de articulação com a Comissão prevista no artigo 14.º e com as delegações da Inspecção do Trabalho.

Art.º 22.º O presente diploma será obrigatoriamente revisto no prazo de dois anos.

Art.º 23.º - 1 - São revogadas todas as disposições legais, regulamentares e administrativas contrárias ao livre acesso das mulheres a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho,

incluindo as que se referem a critérios de selecção, qualquer que seja o sector ou ramo de actividade, a todos os níveis da hierarquia profissional.

2 - É revogado o n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 47 500, de 18 de Janeiro de 1967.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 31 de Julho de 1979.

Carlos Alberto da Mota Pinto - Manuel Jacinto Nunes - Eusébio Marques de Carvalho - António Jorge de Figueiredo Lopes.

Promulgado em 31 de Agosto de 1979.

Publique-se.

O Presidente da República, ANTÓNIO RAMALHO EANES