

2 — Os directores de serviço que se encontrem no exercício efectivo de funções de chefia transitam para lugares de técnico assessor, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as actuais funções até à data de publicação da Lei Orgânica do IPCP.

Ministério da Agricultura e Pescas, 7 de Setembro de 1979. — O Ministro da Agricultura e Pescas, *Joaquim da Silva Lourenço*.

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 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 especialidade, 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 obra 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:

Artigo 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. 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, o gozo ou o exercício dos direitos assegurados pela legislação do trabalho;
- b) Entidade patronal: qualquer pessoal, 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. 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 enquanto valor social.

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

Art. 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. 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. 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 fundamental 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. 10.º — 1 — É garantido 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 entende-se ao preenchimento de lugares de chefia e à mudança de carreira profissional.

Art. 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 à indemnização, nos termos gerais de direito, que acrescerá a quaisquer outras previstas na lei.

Art. 12.º — 1 — São nulas e de nenhum efeito as disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva na parte em que estabeleçam profissões e categorias profissionais que se destinem especificamente a pessoal feminino ou a pessoal masculino, 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 estabeleçam, 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. 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 medida em função do decurso do tempo.

2 — Nos casos previstos na parte final no número anterior, a remuneração correspondente para os aprendizes masculinos substitui de pleno direito a que era estabelecida pela disposição ferida de nulidade.

Art. 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.

2 — A Comissão será composta por três técnicos de reconhecida competência, nomeados pelo Ministro do Trabalho, um dos quais presidirá, por dois representantes da Comissão da Condição Feminina e por três representantes das associações sindicais e três representantes das associações patronais.

3 — A Comissão será assessorada por técnicos de emprego designados pelo Secretário de Estado da População e Emprego.

4 — A Comissão terá um secretariado composto por dois dos representantes do Ministério do Trabalho e por um dos representantes da Comissão da Condição Feminina.

5 — Compete ao Ministro do Trabalho regulamentar as condições de instalação e funcionamento da Comissão e afectar-lhe os meios humanos e materiais indispensáveis à prossecução das suas atribuições.

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

- a) Recomendar ao Ministro 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 diploma;
- d) Aprovar os pareceres que, em matéria de igualdade no trabalho e no emprego, lhe sejam submetidos pelo secretariado;
- e) 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 do Trabalho.

2 — Compete ao secretariado:

- a) Assessorar as entidades responsáveis pela elaboração dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, com vista a serem correctamente estabelecidas as corre-

lações entre as várias categorias profissionais e as remunerações que lhe correspondem;

- b) Emitir pareceres, em matéria de igualdade no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pela Inspeção 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;
- c) Realizar visitas aos locais de trabalho ou solicitá-las à Inspeção do Trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias;
- d) Assegurar o expediente da Comissão, superintender nos respectivos serviços, representá-la e, em geral, garantir as condições necessárias ao desenvolvimento da sua actividade.

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

4 — No exercício da sua competência, o secretariado poderá solicitar informações e pareceres a qualquer entidade pública ou privada, bem como a colaboração de assessores de que careça.

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

Art. 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. 17.º — 1 — Compete à Inspeção do Trabalho fiscalizar a aplicação do presente diploma.

2 — As entidades referidas no artigo 43.º do Decreto-Lei n.º 47/78, de 21 de Março, que violarem o disposto nos artigos 4.º, 6.º, 7.º, 8.º, 9.º, 10.º, 11.º, 12.º e 13.º serão punidas com a multa de 5000\$ a 10 000\$ por cada trabalhadora em relação à qual se verifique a infracção.

3 — Em caso de reincidência o limite mínimo será elevado para o dobro.

4 — Quando da violação resultar um crédito para a trabalhadora, o montante da multa será graduado entre o valor da remuneração em dívida e o seu dobro, nunca podendo ser inferior aos mínimos fixados nos n.ºs 2 e 3.

5 — O produto das multas reverterá para o Fundo de Desemprego.

Art. 18.º Quando na aplicação do disposto nos artigos 4.º, 6.º, 7.º, 9.º e 10.º a Inspeção 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. 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 ce-

lebração 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. 20.º— 1— As relações de serviço doméstico e de trabalho domiciliário serão objecto de diploma regulamentar autónomo, que poderá introduzir alterações ao regime do presente diploma se impostos 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. 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 Inspeção do Trabalho.

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

Art. 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.

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES E COMUNICAÇÕES

Decreto Regulamentar n.º 54/79
de 20 de Setembro

O Decreto-Lei n.º 46/76, de 20 de Janeiro, veio permitir, através de despacho do Ministro das Finanças, a redução do imposto sobre a venda de veículos automóveis ligeiros de passageiros destinados ao serviço de aluguer.

A orientação dominante tem sido, no entanto, a de a concessão desse benefício fiscal ficar sujeita à

condição resolutive de o veículo objecto de redução tributária não ser alienado no prazo de cinco anos.

Sendo assim, impunha-se a prevenção de eventuais situações futuras em que tais veículos, decorrido esse prazo, pudessem ser livremente substituídos por outros do mesmo tipo e que igualmente beneficiassem daquela redução, criando-se por essa via uma saída desnecessária de divisas, absolutamente incompatível com a actual situação económica do País.

Nesta conformidade, o presente diploma destina-se a regulamentar o regime de substituição desse tipo de veículos, criando mecanismos mais restritivos do que os actualmente vigentes e que constam do artigo 17.º, §§ 5.º e 6.º, do Regulamento de Transportes em Automóveis, aprovado pelo Decreto n.º 37 272, de 31 de Dezembro de 1948.

Assim:

O Governo decreta, nos termos da alínea c) do artigo 202.º da Constituição, o seguinte:

Artigo 1.º Os veículos ligeiros de passageiros adquiridos para o serviço de aluguer e que tenham beneficiado de redução do imposto sobre a venda de veículos automóveis nos termos do n.º 3 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 697/73, de 27 de Dezembro, com a redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 46/76, de 20 de Janeiro, só poderão ser substituídos decorridos que sejam cinco anos a contar da data da emissão da respectiva licença de aluguer, salvo quando se trate de casos fortuitos ou de força maior.

Art. 2.º— 1— Após o decurso do prazo a que se refere o artigo anterior, a Direcção-Geral de Transportes Terrestres poderá autorizar a substituição daqueles veículos, mediante requerimento fundamentado dos interessados.

2— Em caso de dúvidas sobre o fundamento do pedido, a Direcção-Geral de Transportes Terrestres deverá ordenar a inspecção do veículo substituendo, a fim de se comprovar a necessidade da sua substituição.

Art. 3.º Este diploma entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação.

Maria de Lourdes Ruivo da Silva Matos Pinta-silgo — *Frederico Alberto Monteiro da Silva*.

Promulgado em 10 de Setembro de 1979.

Publique-se.

O Presidente da República, ANTÓNIO RAMALHO EANES.

REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

Secretaria Regional dos Transportes e Turismo

Decreto Regulamentar Regional n.º 20/79/A

Condições eficientes de trânsito e a segurança dos utentes da estrada são factores com importância cada vez mais relevante na vida das comunidades, obrigando a uma constante e cuidada atenção por parte das entidades responsáveis.