

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
*ADVOGADO*

**C I R C U L A R :**

**Nº 30**

**ASSUNTO** – Afixação obrigatória de “informação” sobre:  
“deveres e direitos do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação”

Diz o nº4, artº24, do Código do Trabalho:

“4- O empregador **deve afixar** na empresa, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres do trabalho em matéria de igualdade e não discriminação”.

logo, é um dever a cumprir por TODOS os empregadores, que se trata de uma micro, pequena, média ou grande Empresa. E,

Convém alertar desde já que o não cumprimento desta obrigação constitui base para ser instaurada uma contra-ordenação leve. Contudo, não tão “leve” assim, pois pode chegar aos 1.000 Euros.

Portanto, temos que, para cumprir esta obrigação, o Empregador tem de :

- 1º- afixar esta informação dentro da Empresa;
- 2º- em local apropriado; e,
- 3º- que da “informação” conste os direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação; pelo menos, o essencial.

Isto de “igualdade” e “discriminação” tem que se lhe diga ...  
Portanto, desde já a informação que esta matéria está tratada nos artºs 23 a 28, do Código do Trabalho. Mas,

Não só aqui. Por exemplo, no que respeita aos trabalhadores estrangeiros, tenha em atenção que o artº4, do CT, que tem o título: “Igualdade de tratamento de trabalhador estrangeiro ou apátrida”, diz que:

“(...) o trabalhador estrangeiro ou apátrida que esteja autorizado a exercer uma actividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa.”

Ora, é natural que pergunte: como é que faço para dar cumprimento ao nº4, artº24, CT, ou seja, “afixar” a informação sobre os direitos e deveres dos trabalhadores, em matéria de igualdade e não discriminação ?

Naturalmente, que podia fazer uma "obra de arte" sobre a matéria, encaixilhada e tudo !... Mas, as empresas têm mais que fazer e, portanto, é forçoso encontrar uma solução simples, mas que o salvaguarde de coimas; do apetite voraz do Estado pelo dinheiro. Daí,

Propomos que faça o seguinte: com o título,

### INFORMAÇÃO SOBRE IGUALDADE. NÃO DISCRIMINAÇÃO

em papel timbrado da Empresa fotocopie para o mesmo, com referência ao número do artigo; e, não ao título,

- o que se contem no artº24, Código do Trabalho, excluindo os nº4 e 5, deste artigo;
- o que se contem no artº25, Código do Trabalho, excluindo os nº7 e 8, deste artigo;
- o que se contem no artº26, Código do Trabalho, no seu todo; e,
- o que se contem no artº31, Código do Trabalho, com excepção dos nº3 a 6, deste artigo.

Basicamente, são estes os elementos que, estando afixados, podem considerar-se como dando cumprimento ao dever de dar "informação", a todos os Trabalhadores, sobre direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação, no seu essencial. E,

Desde logo, essencial é que algo esteja afixado. Se isto é o suficiente; ou, está a mais ou a menos, depende depois do Funcionário, da ACT que apareça pela Empresa. E, na nossa opinião, já não poderá abrir auto da contra-ordenação. O Empregador deu cumprimento ao nº4, do artº24, do Código do Trabalho.

Fez o melhor que sabia; afixou uma série de direitos e deveres do Trabalhador ! Aliás,

É principio básico do direito, --- pelo menos foi isso que nos ensinaram ... ---, que a ignorância da Lei a ninguém aproveita. Logo, se os Trabalhadores ignoram os seus direitos ou deveres, o problema é deles. É tempo de se acabar com a protecção, discriminatória, sempre aos mesmos, os Trabalhadores.

Fizemos uma montagem do "essencial", para afixação. Se quiser, pode servir-se deste exemplo. Se quiser, melhorar o seu aspecto, pois é livre de o fazer. É apenas uma ideia , para lhe facilitar o cumprimento da obrigação em causa.

Evite a "coima". Esta ou outra, tenha algo afixado.

JUSTA-SÉ - Uma exemplo.

Abil 2012

Carlos F. Santos Carvalho

1 — O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

2 — O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

- a) A critérios de selecção e a condições de contratação, em qualquer sector de actividade e a todos os níveis hierárquicos;
- b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
- c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para selecção de trabalhadores a despedir;
- d) A filiação ou participação em estruturas de representação colectiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

- a) De disposições legais relativas ao exercício de uma actividade profissional por estrangeiro ou apátrida;
- b) De disposições relativas à especial protecção de património genético, gravidez, parentalidade, adopção e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

1 — O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior.

2 — Não constitui discriminação o comportamento baseado em factor de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, em virtude da natureza da actividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 — São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4 — As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.

5 — Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação.

6 — O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

1 — A disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça profissão ou categoria profissional que respeite especificamente a trabalhadores de um dos sexos considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

2 — A disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça condições de trabalho, designadamente retribuição, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável a disposição contrária ao princípio da igualdade em função de outro factor de discriminação.

4 — A disposição de estatuto de organização representativa de empregadores ou de trabalhadores que restrinja o acesso a emprego, actividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos, fora dos casos previstos no n.º 2 do artigo 25.º e dos previstos em lei específica decorrentes da protecção do património genético do trabalhador ou dos seus descendentes, considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

1 — Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

2 — A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:

- a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;
- b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

ARTIGO  
24º  
CÓDIGO  
DO  
TRABALHO

ARTIGO  
25º  
CÓDIGO  
DO  
TRABALHO

ARTIGO  
26º  
CÓDIGO  
DO  
TRABALHO

ARTIGO  
31º  
CÓDIGO  
DO  
TRABALHO

INFORMAÇÃO  
SOBRE

IGUALDADE  
e  
NÃO  
DISCRIMINAÇÃO

ARTIGO  
24º

n.º 4

CÓDIGO  
DO  
TRABALHO