

PARECER N.º 6/CITE/99

Assunto: Discriminação por motivo de gravidez

Empresa ...

Processo n.º 41/98

I - OBJECTO

1. No dia 4/12/98, dois inspectores da Inspeção-Geral do Trabalho e um técnico da CITE procederam a uma visita à empresa em referência com o objectivo de verificar o cumprimento das normas laborais, incluindo, especificamente, a legislação respeitante à igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens.

2. As diligências efectuadas durante a visita incluíram a análise da documentação existente na empresa, bem como a audição de todos os trabalhadores e do gerente.

3. Dessas diligências resultou apurada uma situação respeitante a uma trabalhadora grávida, cujo posto de trabalho se encontra localizado no gabinete do gerente.

A trabalhadora em questão, ..., foi admitida na empresa em Outubro de 1995, detendo actualmente a categoria de 2ª escriturária. Até ao dia 6/10/98, a trabalhadora tinha o seu posto de trabalho localizado na sala onde se encontram os restantes trabalhadores, dispondo de idênticas condições de trabalho.

4. No dia 27/7/98, a trabalhadora comunicou ao gerente que se encontrava grávida e esteve de baixa desde essa data até 5/10/98. No dia seguinte, ao regressar ao trabalho, constatou que a sua secretária estava ocupada. O gerente comunicou-lhe que a partir daquela data passaria a trabalhar no gabinete dele.

Esta localização do posto de trabalho, além de outros inconvenientes, designadamente, o diminuto espaço ao dispor da trabalhadora, obrigava-a a sair frequentemente daquele gabinete de modo a permitir que o gerente pudesse receber os clientes.

O gerente da empresa justificou a situação alegando que a trabalhadora prejudicava o ambiente de trabalho tendo sido "... a melhor solução encontrada para aquela funcionária fazer que trabalhava e assim deixar em paz e sossego quem de facto queria produzir".

5. No dia 4/12/98, após a saída dos inspectores do trabalho e do jurista da CITE das instalações da empresa, a trabalhadora foi colocada, por ordem do gerente, no *hall* de entrada das instalações da empresa onde permaneceu das 16,30 às 18,30 horas. No dia 7/12/98, permaneceu igualmente naquele local desde que entrou até às 11 horas.

No dia 9/12/98, o gerente chamou-a tendo-lhe comunicado que lhe instaurara um processo disciplinar, tendo-lhe entregue a nota de culpa e a comunicação de que se encontrava suspensa a partir daquela data.

Refira-se que a CITE não recebeu até à presente data cópia do referido processo disciplinar, nos termos e para os efeitos previstos no art.º 18.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, aditado pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, e no art.º 30.º do Dec.-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, alterado pelo Dec.-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro.

II. ENQUADRAMENTO JURÍDICO

1. Os factos apurados demonstram que no período anterior à gravidez da trabalhadora esta gozava de um tratamento idêntico ao dos restantes trabalhadores, não tendo sido referidos quer pelo gerente quer pelos colegas factos antecedentes suficientemente relevantes que pudessem explicar a situação que se verificou a partir de Julho de 1998.

2. De qualquer modo, a comprovarem-se comportamentos incorrectos por parte da trabalhadora, tinha a entidade patronal ao seu dispor os meios legais adequados para actuar no âmbito dos poderes de direcção e disciplinar. Mas não fez uso deles.

Não se afigura adequada a actuação da empresa ao colocar a trabalhadora no gabinete do gerente. Neste quadro, a localização do posto de trabalho seria sempre inadequada para qualquer trabalhador e para o bom funcionamento da empresa.

A actuação da empresa após a visita da IGT e da CITE pode considerar-se ainda mais grave do que a acima referida. Em primeiro lugar, pelo facto em si, ao colocar a trabalhadora no *hall*, acto de natureza claramente punitiva e, em segundo lugar, porque a entidade patronal tinha sido devidamente elucidada sobre os seus direitos e deveres relativamente à situação da trabalhadora.

Por último, a instauração de processo disciplinar no quadro factual descrito poderá de algum modo colidir com o disposto no art.º 11.º do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, designadamente na parte em que veda à entidade patronal a aplicação de sanções por motivo de a trabalhadora ter reclamado de uma situação que considerou discriminatória.

3. Dispõe o art.º 3.º n.º 1 do diploma acima citado que “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”

E o art.º 2.º n.º 1 da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9/2/76, estabelece que o princípio da igualdade de tratamento “... implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar”.

Quanto à jurisprudência comunitária, é pacífico o entendimento segundo o qual o tratamento desfavorável no que se refere às condições de trabalho que uma mulher sofra por motivo de gravidez constitui discriminação directa em razão do sexo na acepção da Directiva acima citada. Vejam-se, entre outros, os Acórdãos do T.J.C. nos processos C.394/96, C.66/96, C.136/95 e C.177.

4. No caso vertente o “tratamento desfavorável” está directamente relacionado com a gravidez da trabalhadora, constituindo, em conformidade com o quadro legal acima referido, discriminação em função do sexo.

III. CONCLUSÕES

1. Os factos apurados demonstram que a empresa ..., após ter tido conhecimento da gravidez da trabalhadora ..., alterou de forma inadequada e injustificada a localização do seu posto de trabalho, impedindo-a de exercer normalmente as funções para as quais fora contratada.

2. O comportamento da empresa constitui, nos termos do n.º 1 do art.º 3.º do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, e na acepção constante do n.º 1 do art.º 2.º da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9/2/76, discriminação em função do sexo.

3. Face a estas conclusões, a CITE delibera:

- a) Recomendar à ... o respeito pela legislação sobre igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, no caso concreto da trabalhadora acima referida, facultando-lhe as condições de trabalho de que a mesma dispunha anteriormente à data em que comunicou que se encontrava grávida.
- b) Enviar cópia do presente parecer ao IDICT.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE ABRIL DE 1999