



CATARINA DE ALMEIDA
 catarina.almeida@srslegal.pt
 Advogada do Departamento de Direito
 do Trabalho da SRS Advogados

Com o patrocínio:



A discriminação em função do sexo



Continua a verificar-se um pouco pela Europa a persistência de comportamentos discriminatórios em função do sexo, que muito insistem em designar por “culturais”. Assim, verifica-se que se mantém a tendência das diferenças salariais (o chamado *gender pay gap*), o facto de o desemprego atingir as mulheres de forma mais acentuada e, como todas sabemos, para atingirmos os mesmos cargos de chefia, temos que trabalhar muito mais e muito mais afincadamente que qualquer homem com as mesmas qualificações que nós. Perante esta inegável (e preocupante) realidade, a União Europeia tem vindo a emitir directivas cada vez mais incisivas quanto à proibição da discriminação em função do sexo, que os estados europeus transpõem posteriormente para os seus ordenamentos. Para além desta “adaptação forçada”, em Portugal tem vindo a verificar-se um esforço crescente para eliminar as discriminações em função do sexo. Neste sentido, existem actualmente normas gerais de proibição de discriminação, bem como normas que visam salvaguardar o direito da mulher à sua vida privada. Sublinhamos, por exemplo, as seguintes:

- Proibição do empregador em exigir a realização ou apresentação de testes e exames de gravidez;
- Proibição do empregador em pedir à trabalhadora ou candidata informações a respeito da sua gravidez.

A par das proibições relacionadas com

o período de gravidez, surgem ainda no Código do Trabalho protecções específicas conferidas unicamente às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, que vão muito além da sobejamente conhecida licença parental inicial. Assim, às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes são conferidas as seguintes dispensas:

- Dispensa de prestação de trabalho em algumas formas de organização do tempo de trabalho:
 - A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado;
- Dispensa da prestação de trabalho suplementar:
 - A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar;
 - Esta dispensa estende-se para lá dos 12 meses caso perdue a amamentação, se for necessário para a saúde da trabalhadora ou da criança;
- Dispensa da prestação de trabalho nocturno:
 - Durante o período de 112 dias, antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;
 - Durante o restante período de gravidez se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
 - Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;
 - Sempre que possível, à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante deve ser atribuído um horário diurno compatível. Contudo, quando tal não seja possível, a trabalhadora deverá ser dispensada do trabalho;
- Protecção da segurança e saúde:

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a condições especiais de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde. Nos casos em que a trabalhadora desempenha uma actividade susceptível de apresentar um risco específico a

agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, gravidade e duração da exposição da trabalhadora, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar, que poderão ser as seguintes:

- Adaptação das condições de trabalho;
- Se a adaptação for impossível, excessivamente demorada ou onerosa, deve atribuir à trabalhadora outras tarefas, compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- Caso nenhuma das situações anteriores seja possível, deve dispensar a trabalhadora da prestação de trabalho.

Neste âmbito, sublinhamos ainda que a trabalhadora tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados das avaliações sobre a compatibilidade do seu posto de trabalho com o seu estado, bem como ser consultada a respeito das medidas a tomar. É ainda vedado à trabalhadora o exercício de actividade que tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho para a segurança, saúde ou desenvolvimento do nascituro.

- Protecção no despedimento:

O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), sob pena de se considerar efectuado sem justa causa, com todas as consequências adjacentes a este tipo de despedimento. O momento em que é requerido o parecer da CITE varia de acordo com o tipo de processo de despedimento em causa.

Uma última nota para sublinhar que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que se sinta alvo de discriminação tem o direito de solicitar ao serviço com competência inspectiva do Ministério do Trabalho e da Segurança Social a realização de uma acção inspectiva que permita apurar a existência de práticas discriminatórias no seio da empresa. 