

PARECER N.º 4/CITE/99

Assunto: Discriminação em função do sexo relativamente à trabalhadora ..., por parte da ... - E.P.
Processo n.º 1/98

I - OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 8 de Janeiro de 1998, uma queixa de ..., trabalhadora na empresa ..., E.P., com a categoria profissional de Assistente de ... e o n.º de matrícula ..., relativa aos factos seguintes:
 - 1.1.1. Exerceu funções de acordo com a sua categoria profissional na Estação de ..., de Dezembro de 1975 a Fevereiro de 1994;
 - 1.1.2. Em 1994, após a criação da empresa ... foi transferida para ..., localidade distante da sua área de residência, ficando agentes da ..., E.P., homens, na ... Desta sua transferência de local de trabalho resultaram diversos problemas de ordem familiar. No entanto, os órgãos de decisão da ... garantiram-lhe um horário com turno fixo, folga fixa e subsídio de deslocação o que lhe permitiria conciliar a vida profissional e familiar e cumprir as suas funções nas melhores condições físicas e psicológicas;
 - 1.1.3. Embora durante algum tempo este compromisso tivesse sido respeitado, a partir de certa altura foi ignorado, passando a auferir subsídio de escala em vez de subsídio de deslocação, a efectuar escala rotativa, em vez de turno fixo, entrando ao serviço, diversas vezes, às 6 horas da manhã e aos Domingos saindo de casa às 7 horas para iniciar o trabalho às 9 horas, terminando às 18 horas chegando a casa às 20 horas, assim sendo durante cinco semanas, o que considera ser uma privação do seu “convívio familiar”.
 - 1.1.4. Várias vezes foi escalada para fazer um turno de telégrafo para o qual não tem formação uma vez que consiste em movimento de comboios.
 - 1.1.5. Uma vez que a ... tem demonstrado sensibilidade em casos semelhantes, solicitou que o compromisso relativo ao horário fosse cumprido ou, sendo impossível, pudesse regressar e exercer a sua actividade em ..., ... na qual continuou a ser prestado serviço que correspondia e corresponde à sua categoria profissional (serviço de bilheteiras, mercadorias e contabilidade), não intervindo a referida ... na circulação de comboios. No entanto, não obteve resposta favorável o que, alega, lhe causou e causa prejuízos materiais e morais, tendo ainda conhecimento que, neste momento, um agente da ..., E.P., com a categoria profissional de Operador de ..., deslocado de ..., se encontra a exercer as funções que correspondem às suas, não interferindo na circulação de comboios, uma vez que a Linha do ... não tem interferência na circulação.
 - 1.1.6. Encontra-se de baixa desde Junho de 1997, muito preocupada pelo facto de continuar sem solução que lhe permita conciliar a vida profissional e familiar.
- 1.2. A CITE diligenciou junto da ..., E.P. que informou o seguinte:
 - 1.2.1 - A trabalhadora foi transferida para a Estação de ... por ter sido extinto o seu posto de trabalho, o que até a libertou de “um certo isolamento laboral que mantinha...”;
 - 1.2.2 - “A trabalhadora labora em regime de escalas de serviço, a que correspondem diferentes horas de entrada e saída de serviço nos vários períodos normais de trabalho diário, num regime pois de flexibilidade na prestação do trabalho. Não obstante o que, a respectiva hierarquia, desde a sua colocação na acima referida Estação e a fim de minimizar as dificuldades da trabalhadora de articulação da sua actividade profissional com a sua vida familiar, tem-lhe atribuído prioritariamente o período de serviço das 7.30 horas às 16.30 horas, sendo o seu trabalho prestado como que em “horário fixo”; auferindo ainda do Subsídio de Escala (abono que visa compensar o trabalhador da especial penosidade da prestação de trabalho no referido regime de flexibilidade) e mais lhe sendo facultada antecipação no horário de saída, por forma a que a trabalhadora possa chegar a ... às 17.02 horas. Tais condições nunca deixaram de ser proporcionadas à trabalhadora...”;
 - 1.2.3 - O “pedido de transferência para a Estação de ... apresentado pela trabalhadora, ... não pode ser atendido porquanto não existe naquela estação qualquer vaga de Assistente de ... e não podendo de modo algum a trabalhadora integrar o posto de trabalho aí existente de Operador de ..., dado que o acervo funcional da categoria engloba funções, nomeadamente respeitantes à circulação e segurança de comboios para as quais a trabalhadora não se encontra habilitada, atenta a sua categoria de Assistente de ...”.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. - De acordo com informação da Federação dos Sindicatos ... prestada à CITE por fax de ... de Abril de 1998, à categoria profissional de Assistente de ..., corresponde a seguinte definição, que se transcreve: “É o trabalhador que realiza actividades de carácter comercial, como serviço de bilheteiras e de mercadorias, depósito de volumes portáteis e informações ao público executando também a contabilidade da estação. Pode prestar serviço em órgãos regionais de transporte e comerciais.”

Ora, a trabalhadora exerceu as suas funções, no âmbito da categoria profissional que possui - Assistente de ... - ao longo de 19 anos na Estação de ... tendo, em 1994, sido transferida para a Estação de ... aquando da criação da empresa ... Após várias diligências e com base na convicção da extinção do posto de trabalho e uma vez que a trabalhadora tinha toda a sua vida organizada em torno do seu local de trabalho (...), a ..., E.P., garantiu-lhe um horário compatível com a sua situação familiar (turno fixo, folga fixa e subsídio de deslocação), de forma a desempenhar as suas funções em boas condições físicas e psicológicas, contribuindo também para a sua estabilidade familiar.

De facto, nos termos do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, artigo 24.º n.º 1 que se transcreve: “A entidade patronal, salva estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador...” tendo, consequentemente, a ..., E.P., ao transferir a trabalhadora mediante o seu acordo com base nas convicções supra mencionadas e por lhe garantir as condições referidas, agido em conformidade quer com o previsto no aludido normativo, quer com o objectivo da efectiva conciliação entre vida profissional e vida familiar.

No entanto, mais tarde, a empresa deixou de cumprir o acordado com a trabalhadora o que se terá traduzido na sua falta de estabilidade física, psicológica e familiar, que gravemente terão ficado afectadas, originando, consequentemente, diminuição no seu índice de produtividade e assiduidade.

A ..., E.P., deixando de atender ao compromisso que tinha com a trabalhadora e colocando um agente da ..., com a categoria profissional de Operador de ..., na Estação de ..., exercendo as mesmas funções que a queixosa exercia, impediu a efectivação da conciliação da sua vida familiar e profissional por, conforme alega, continuar a ter o seu centro de vida familiar naquela localidade e ter que se deslocar para ..., causando-lhe prejuízos económicos por deixar de receber subsídio de deslocação, passando a receber subsídio de escala e prejuízos morais por se ver confrontada com a sua substituição por um trabalhador homem, com categoria profissional diferente mas exercendo as mesmas funções.

No que se refere à substituição do pagamento de subsídio de deslocação por subsídio de escala, a CITE comprovou que assim foi, mediante cópias de recibos de ordenado que a trabalhadora enviou, bem como comprovou por cópia das escalas de serviço da trabalhadora, enviadas pela própria ..., E.P., a pedido da mesma Comissão que, de facto, embora a trabalhadora exercesse as suas funções prioritariamente no horário compreendido entre as 7.30 horas e as 16.30 horas, várias vezes fora escalada para horário diferente, não sendo a sua folga fixa.

A trabalhadora alega ainda que cabendo na categoria profissional de Operador de ..., nomeadamente, funções relativas à circulação de comboios, o agente colocado na Estação de ... não exerce essas funções porque a referida estação não interfere com a circulação de comboios, desde a entrada em vigor do sistema ... Linha do ..., pelo que o mesmo agente se encontra a exercer as tarefas que a queixosa exercia.

Embora a CITE tenha solicitado informação à ..., E.P. relativamente a este ponto, a empresa optou por não clarificar, apenas reiterando o referido em 1.2.3. deste parecer, sem especificar se, de facto, a Estação de ... interfere na circulação de comboios depois da entrada em vigor do sistema

- 2.2. - A Convenção n.º 156 da OIT, relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores de Ambos os Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, dispõe no artigo 3.º n.ºs 1 e 2, o que se transcreve: “A fim de instaurar a igualdade efectiva de oportunidades e tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, cada membro deve, entre os seus objectivos de política nacional ter em vista permitir às pessoas com responsabilidades familiares e que ocupem ou desejem ocupar um emprego que exerçam o seu direito de ocupar ou de o obter sem serem alvo de discriminação e, tanto quanto possível, sem conflito entre as suas responsabilidades profissionais e familiares”

A Constituição da República Portuguesa consigna no artigo 13.º o princípio da igualdade de todos os

cidadãos perante a lei, com a proibição expressa de qualquer distinção baseada no sexo, encontrando-se o reflexo desse mesmo princípio no que respeita ao direito dos trabalhadores no artigo 58.º n.º 2 b) que dispõe incumbir ao Estado assegurar esses mesmos direitos promovendo as condições para a sua concretização. Acresce que, embora seja um dever do Estado, também a sociedade tem o dever de proteger esses direitos, nomeadamente os que se referem aos direitos dos pais e das mães na sua acção em relação aos filhos, quanto à sua educação, devendo garantir-se a realização profissional e a participação na vida activa do país, constituindo a maternidade e a paternidade valores sociais eminentes.

A partir da revisão constitucional de Setembro de 1997, passou a constituir direito dos trabalhadores uma organização de trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar (cfr. artigo 59.º n.º 1 b) CRP), para além de passar a ser tarefa fundamental do Estado promover a igualdade entre homens e mulheres (cfr. artigo 9.º h) CRP).

Por outro lado, o artigo 68.º C.R.P. estatui que “1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.” e “2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”.

Neste seguimento, a Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade, designadamente a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, bem com os diplomas que a regulamentam, quer para o sector público, quer para o sector privado, são os instrumentos utilizados no cumprimento dos referidos normativos constitucionais e consequentemente na tentativa de conciliação entre a vida profissional e familiar.

Estes princípios e direitos são importantes, actuais e foram considerados prioritários pelo Conselho Europeu Extraordinário sobre o Emprego, realizado a 20 e 21 de Novembro de 1997, no Luxemburgo, que aprovou as 4 directrizes para o Emprego na União Europeia em 1998, a realizar progressivamente e a alcançar em 2004, sendo uma dessas directrizes o reforço das políticas de igualdade, na qual se insere a conciliação da vida profissional e da vida familiar. Em Portugal, o Plano Nacional de Emprego (PNE), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/98, publicada no D.R. - I Série B, de 6 de Maio de 1998, alude à conciliação da vida profissional e vida familiar, no âmbito do Pilar IV do PNE, estruturante da directriz “Igualdade de Oportunidades”. Assim, a medida 16. “Conciliar vida profissional e vida familiar” tem como prioridades, designadamente, não só a introdução na organização social e na cultura das empresas desta ideia (de conciliação) ser, para além de um direito dos trabalhadores e das trabalhadoras, considerada uma responsabilidade social, mas também a melhoria das condições de vida e de trabalho das mulheres e a sustentabilidade da vida familiar, apoiando-se em novos instrumentos, como sejam as acções positivas em matéria de conciliação da vida profissional e familiar. É de salientar que a Lei n.º 87-A/98, de 31 de Dezembro, que aprovou as Grandes Opções do Plano para 1999, contém no âmbito da “3.ª Opção - Criar condições para uma economia competitiva geradora de emprego, promover uma sociedade solidária”, como objectivo e medida política para 1999 o seguinte que se transcreve: “conciliação da vida privada e profissional, através da protecção social da família e da maternidade; sensibilização e co-responsabilização dos parceiros sociais para a necessidade de introdução de novas formas nos tempos de trabalho;...elaboração de medidas de carácter legislativo com vista à criação de um quadro jurídico que garanta a valorização e dignificação das tarefas domésticas”.

O Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro, tem vindo a ser, desde a sua publicação há cerca de 20 anos, o «diploma - instrumento» fundamental para impedir que se verifiquem casos de discriminação no domínio do direito laboral, como corolário do grandes princípios a que vimos aludindo.

De facto, nos termos do artigo 3.º n.º 1 do citado diploma legal, “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”, entendendo-se existir discriminação indirecta, nos termos do artigo 2.º da Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro, “sempre que uma medida, um critério ou uma prática aparentemente neutra prejudiquem de modo desproporcionado os indivíduos de um dos sexos, nomeadamente por referência ao estado civil ou familiar, não sendo justificados objectivamente por qualquer razão ou condição necessária não relacionada com o sexo.”

2.2 - Perante o exposto afigura-se, no caso *sub-judice*, a existência de indícios de discriminação indirecta porquanto uma medida aparentemente neutra, praticada pela entidade patronal, a saber; ... -

..., E.P., prejudicou de modo desproporcionado a trabalhadora ..., ao deslocá-la do posto de trabalho em ..., onde ao longo de 19 anos exerceu as suas funções de Assistente de ... e localidade junto da qual organizou toda a sua vida familiar, para a Estação de ..., deixando de atender ao compromisso que tinha com a trabalhadora e que a fez concordar com a sua transferência e colocando no seu lugar um agente masculino com categoria profissional superior à sua - Operador de ..., exercendo, no entanto as mesmas funções que a trabalhadora exercia.

III - CONCLUSÕES

3.1. - Analisado o processo, é o seguinte o parecer da CITE:

3.1.1. - A trabalhadora na ... - ..., E.P., ..., com categoria profissional de Assistente de ..., anuiu à sua transferência do posto de trabalho na Estação de ..., na qual exerceu funções ao longo de 19 anos e em torno da qual organizou toda a sua vida familiar, uma vez que a entidade patronal se comprometeu a cumprir determinadas condições, aludidas em 1.1.2. e 2.1. deste parecer, que lhe minimizariam os problemas relativos à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar que a referida transferência lhe acarretaria.

3.1.2. - A ..., E.P., deixou de cumprir o compromisso que tinha com a trabalhadora, conforme referido em 1.1.3. e 2.1. deste parecer, para além de colocar um homem com categoria profissional superior à sua - Operador de ... exercendo, no entanto e apenas, as funções que a trabalhadora exercia na Estação de ...

3.1.3. - A ..., E.P. praticou medidas que indiciam a existência de discriminação indirecta porquanto, embora sejam medidas aparentemente neutras, quer a transferência da trabalhadora, nas condições supra-referidas, quer a colocação de um homem, com categoria profissional superior, na Estação de ..., exercendo apenas as funções que cabem na categoria profissional da trabalhadora - Assistente de ..., prejudicaram de modo desproporcionado a referida trabalhadora por ver impossibilitada a efectiva conciliação entre a vida profissional e familiar.

3.2. - Assim, atendendo a que o artigo 3.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, dispõe 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”, a CITE recomenda à ... - ..., E.P.:

3.2.1. - Que reveja a possibilidade de ser aberta uma vaga para a categoria profissional de Assistente de ..., na Estação de ... e, em caso afirmativo, aí ser colocada a trabalhadora ...;

3.2.2. - A não ser possível a abertura de vaga para a categoria profissional de Assistente de ..., na Estação de ..., que a ..., E.P., garanta à trabalhadora ..., as condições que lhe permitam conciliar a sua vida profissional e familiar, designadamente aquelas em que, por acordo, estabeleçam com a referida trabalhadora.

3.3. - Que no prazo de quatro meses informe a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego sobre a situação profissional da trabalhadora ...

O presente parecer deverá ser enviado à ..., E.P. e à trabalhadora naquela empresa, ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE EM 1 DE FEVEREIRO DE 1999