

## PARECER N.º 13/CITE/2001

**Assunto:** Pedido de parecer sobre a eventual discriminação por motivo de maternidade  
Processo n.º 4/2001

### I - OBJECTO

- 1.1. Foi esta Comissão consultada relativamente às seguintes questões: “Pode ou não ser considerado discriminação em função do sexo o seguinte quadro factual:
  - 1.1.1. Tentativa de alteração de horário de trabalho da trabalhadora ..., em Abril de 2000, conforme acta junta, pela empresa, ao processo, sendo certo que a mesma tinha tido uma gravidez gemelar, pelo que se encontrava a amamentar dois gémeos de quatro meses?
  - 1.1.2. Se se pode considerar que agrava a eventual discriminação, o facto de a trabalhadora não ser ouvida previamente, nem terem sido considerados os seus interesses familiares, nomeadamente ser mãe de três filhos, estando a amamentar dois gémeos?
  - 1.1.3. Se não é uma circunstância discriminativa não comunicar por escrito alterações de horário de trabalho, dando uma antecedência necessária para a adaptação do trabalhador visado e da sua vida familiar?
  - 1.1.4. Se não se pode considerar uma circunstância discriminatória a alteração unilateral de trabalhadora a amamentar, sem uma razão objectiva, de grande interesse para a empresa, que justificasse essa mudança unilateral?
  - 1.1.5. Em suma, se uma alteração unilateral, por parte da entidade patronal, de horário de trabalho, de trabalhadora mulher, a amamentar gémeos, sem audiência prévia da trabalhadora, sem ter em conta os seus interesses, sem haver por parte da empresa uma razão de fundo visível e compreensível, sem comunicação escrita do facto, pode ser considerada discriminação em função do sexo?”

### II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos do diploma que 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, (artigo 1.º do D.L. n.º 392/79, de 20 de Setembro), discriminação significa “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 consagrados pela legislação do trabalho” (artigo 2.º, alínea a).
  - 2.1.1. E o artigo 3.º n.º 1 do mesmo diploma legal, estabelece 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”.
- 2.2. Dispõe o artigo 2.º da Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro, que “existe discriminação indirecta 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”.
- 2.3. É de salientar, também, o estipulado no artigo 59.º, n.º 1, alínea b) da C.R.P., nos termos do qual “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito a organização do trabalho em condições socialmente dignificadas, de forma a facilitar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”.
  - 2.3.1. Convém, desde já salientar que a referida norma constitucional é aplicável directamente, vinculando as entidades públicas e privadas, por força do artigo 17.º e 18.º n.º 1 da referida Constituição, uma vez que os direitos e deveres económicos nos quais se incluem os direitos dos trabalhadores (artigo 59.º da CRP), são de natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, designadamente artigo 53.º (segurança no emprego) e fazem parte dos direitos e deveres fundamentais.
- 2.4. Ora, considerando o quadro legal supracitado e sendo óbvio que a amamentação, alimentação da criança ao peito, só pode ser realizada pela mulher, a alteração do horário de trabalho

efectuada pela entidade patronal a uma trabalhadora naquelas condições, sem o seu prévio acordo, pode ser considerada discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, salvo caso de força maior.

2.5. Aliás, são de salientar, as normas constantes do D.L. n.º 409/71, de 27 de Setembro, sobre a fixação do horário de trabalho e critérios especiais de organização dos horários de trabalho, artigos 11.º e 12.º, dos quais se destaca o n.º 3 alínea b) deste último preceito, segundo o qual “não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente”.

### **III - CONCLUSÃO**

A alteração dos horários de trabalho, efectuada pela entidade patronal, deve respeitar para além das normas legais aplicáveis (artigo 12.º do D.L. n.º 409/71, de 27 de Setembro), o princípio da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado no artigo 59.º, n.º 1, alínea b) da C.R.P., e quando feita sem o prévio acordo de trabalhadora lactante como resulta das questões apresentadas, pode constituir uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE JUNHO DE 2001**