

A violação do princípio da igualdade no âmbito do acesso ao emprego da mulher grávida no ordenamento jurídico português

Daniella Cynthia Almeida Batista

Doutoranda em Direito Público pela Universidade de Coimbra. Advogada. Assessora Jurídica da Rede de Judicialização de Medicamentos da Secretária da Saúde do Estado de Alagoas. Graduada pela Universidade Federal de Alagoas – UFAL (BRASIL). Especialista em Ciências Jurídico-Empresariais – Menção em Direito Laboral pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Portugal (2014). Mestre em Direito no Ramo de Ciências Jurídico-Empresariais – Menção em Direito Laboral pela Universidade de Coimbra, Portugal (2015).

Resumo: O presente estudo visa elucidar o aspecto da violação do princípio da igualdade na esfera do acesso ao emprego da mulher grávida no ordenamento jurídico português, fazendo-se menção à legislação brasileira quando necessário. O princípio da igualdade representa uma garantia para os trabalhadores em geral e, principalmente, para as trabalhadoras, tendo em vista os inúmeros esforços na tentativa de conseguir o tratamento igualitário no campo da preservação e proteção das conquistas trabalhistas quanto à condição de gestante. Diante disto, o direito português confere o “direito à mentira” em situações peculiares na tentativa de preservar a intimidade da trabalhadora em questão, bem como conferir segurança ao princípio da não discriminação, almejando a igualdade no acesso e manutenção do emprego.

Palavras-chave: Princípio da igualdade. Direito trabalhista português. Gestante. Direito à mentira.

Sumário: **1** Introdução – **2** O princípio da igualdade no âmbito dos princípios fundamentais em Portugal – **3** Posição da OIT quanto à igualdade de gênero – **4** A posição como mulher no mercado de trabalho português – **5** Direito à mentira – **6** Posições do ordenamento jurídico português e o ordenamento jurídico brasileiro – **7** Consagração do trabalho como valor social e as condições femininas – **8** Considerações finais – Referências

1 Introdução

O ordenamento jurídico constitucional português fundamenta-se numa série de princípios e valores que revelam a constante preocupação do constituinte na tentativa de proteger e assegurar a integridade do ser humano. Portanto, a Constituição da República Portuguesa constitui principal marco legislativo para a proteção dos cidadãos. Tanto é que são consagrados na Lei Maior princípios como o da igualdade de todos os indivíduos perante a lei e o da valorização social do trabalho.

Os referidos vetores, por sua vez, representam vertentes que se destinam à democratização de um dos fundamentos do Estado Democrático, nos moldes constitucionais, qual seja o da proteção da dignidade da pessoa humana.

Esses princípios e valores, de certo, interferem na produção legislativa, na atividade jurisdicional e também na interpretação dos preceitos normativos competentes da ordem jurídica. Todos esses misteres devem se adequar àquele conteúdo principiológico, sob pena de quedarem ineficazes juridicamente, em decorrência do vício da inconstitucionalidade que os eivaria.

Entretanto, assim como todo e qualquer princípio, não vigoram na ordem jurídica pátria de forma absoluta. Merecem certa relativização, com vista a se alcançar harmonia entre as normas vigentes, ou seja, de modo a permitir a incidência de outros princípios, valores e regras cuja observância também se faz necessária em determinado caso concreto.

Para que seja reputada válida tal relativização, contudo, esclarece-se que é necessária a existência de efetiva e real justificativa. Em outras palavras, torna-se justa a diferenciação de um indivíduo em relação ao outro, apenas quando efetivamente existente um motivo concreto para tanto e que a distinção efetuada se revele necessária, adequada e proporcional à satisfação do objetivo pretendido.

Nesse sentido, para que um obreiro receba tratamento jurídico diferenciado ou proteção distinta da conferida aos demais empregados, indispensável é a existência de peculiaridades laborais justificadoras de tal desequiparação.

Além disso, entende-se razoável que o sistema de classificação profissional abranja um conjunto de critérios que atenda às aptidões do referido cargo de emprego sem que eles sejam discriminatórios.

Apenas nesses termos é que uma determinada situação de discriminação não viria a afetar os ideais de proteção da pessoa humana presente na Constituição.

2 O princípio da igualdade no âmbito dos princípios fundamentais em Portugal

A análise dos princípios fundamentais do Estado português deve ser realizada anteriormente aos direitos fundamentais do contrato de trabalho, vez que a atuação deles funcionam como instrumentos direcionadores do Estado, sobretudo no sistema positivo de trabalho.¹

Isto porque os direitos fundamentais são valores que os trabalhadores necessitam para garantir uma existência livre, igualitária, valorizada e justa, tanto na

¹ NETO MANUEL, Jorge Silva. *Direitos fundamentais e contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 15.

ordem econômica quanto na social, tendo com o seu alicerce a dignidade da pessoa humana.²

Salienta-se a importância dos direitos fundamentais nas relações de emprego, vez que há a necessidade de se propiciar autonomia às pessoas submetidas a um “poder privado” e de assegurar um mínimo de dignidade para a parte hipossuficiente da relação, qual seja, o trabalhador.³

Alexandre de Moraes conceitua a dignidade da pessoa humana da seguinte maneira:

Valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.⁴

O princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades é consagrado constitucionalmente no nº 1 e nº 2 do art. 13 da Constituição Portuguesa, os quais preceituam o direito de tratamento de igualdade para todos os cidadãos, vedando qualquer tipo de benefício ou prejuízo em razão do sexo,⁵ o qual se considera como instrumento basilar dos demais direitos e preceitos fundamentais. Neste sentido, o Código de Trabalho Português garante o direito de igualdade quanto ao acesso ao emprego, ratificando-o no art. 24, nº 1, consagrado também decorrente da Diretiva nº 76/207/EEC (alterada pela Diretiva nº 2002/73/EC).

O constante papel minoritário das mulheres no cerne das decisões, sejam elas políticas, sociais, econômicas ou financeiras, coloca em questão o sistema democrático mundial, o qual expõe a permanência da discriminação em razão do gênero, muito embora se reconheça que a igualdade de gênero não busca a representatividade baseada em números, mas, sim, a representatividade de gênero de forma equilibrada.⁶

Além disso, a Constituição da República Portuguesa reforça o princípio da igualdade em âmbito laboral nos seus arts. 47, 50, 58 e 59, nº 1, todos eles versando

² LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquemático*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 587.

³ GOES, Maurício de Carvalho. *A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009, p. 94.

⁴ MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 24. Ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 23.

⁵ SILVA, Maria Manuela Maia da. A discriminação sexual no mercado de trabalho. *Questões laborais*, ano VII, 2000, p. 84-112. p. 85.

⁶ *I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, de la Universidad de Cádiz. Aprobado en Consejo de Gobierno el 22 de junio de 2011, BOUCA nº 122, de 7 de julio de 2011.* p. 07. Disponível em: <http://www.uca.es/recursos/doc/unidad_igualdad/1124226175_712201112511.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2016.

sobre garantia da liberdade e igualdade de acesso ao trabalho sem que ocorra distinção para tal.

Gomes Canotilho e Vital Moreira justificam a aplicação da desigualdade somente nos casos em que se revelem necessários, adequados e proporcionais à satisfação do seu objetivo, sendo que elas deverão ser “materialmente fundadas sob o ponto de vista da segurança jurídica, da proporcionalidade, da justiça e da solidariedade e não se baseiem em qualquer motivo constitucionalmente impróprio”.⁷

Diante disso é que os Estados europeus estabeleceram uma tentativa de erradicação da desigualdade baseada no gênero ao programar o Tratado de Funcionamento da União Europeia fundamentado no equilíbrio de representação, integração entre homens e mulheres, ação positiva e responsabilidade. Nota-se que conseguir a igualdade de tratamento e representatividade dos gêneros é o objetivo crucial do tratado, tornando-se seu ponto identificador.⁸

3 Posição da OIT quanto à igualdade de gênero

A Organização Internacional do Trabalho – OIT também já se pronunciou quanto à igualdade no trabalho elaborando a Convenção nº 111, ratificada por Portugal, conceituando o que vem a ser discriminação (art. 1º):

a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo país-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

Inclusive, um ponto que a OIT procura destacar é o tratamento fornecido para homens e mulheres no ambiente do trabalho, o qual é tratado como tema de direitos humanos, sendo alicerce imprescindível para a garantia e manutenção do regime democrático.

⁷ MOREIRA, Vital; CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Constituição da República Portuguesa, Anotada*. 3. ed. revista. Coimbra Editora, 2007, p. 134.

⁸ Disponível em: <<http://www.fd.uc.pt/CI/CEE/pm/Tratados/Lisboa/tratados-TUE-TFUE-V-Lisboa.html>>. Acesso em: 01 ago. 2016.

4 A posição como mulher no mercado de trabalho português

Na crescente jornada quanto à procura de emprego, a mulher se depara com diversos obstáculos para alcançar uma ocupação, mas não em virtude de sua capacidade e aptidão, mas, sim, pela sua característica natural de ser mulher.⁹

Ora, as particularidades biológicas da mulher, sobretudo a sua capacidade de gerar um novo ser e as responsabilidades que tem para com ele nos primeiros tempos de vida, necessitam de um regime peculiar, que confira a inserção e garantia no mercado de trabalho nos mesmos parâmetros que os trabalhadores masculinos.

Assim, as empresas tentam dificultar o acesso ao emprego para as mulheres, principalmente na fase pré-contratual, ao questionar a candidata com perguntas do gênero “deseja constituir família?” ou “está grávida, pretende engravidar?”. Observe-se, assim, agravante violação dos direitos da esfera íntima da candidata, direitos estes protegidos no art. 26º, nº 1, da CRP e reforçados no art. 17º, nº 1, alínea *b*, o qual dispõe que “o empregador não pode exigir do candidato a emprego (...) que preste informações relativas ao seu estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem e seja fornecido por escrito à respectiva fundamentação”.

Diante disso, a conduta da empresa em não admitir ou dificultar o ingresso ao emprego de mulheres casadas ou gestantes configura ato discriminatório. Inclusive, a título de comparação, as normas que tratam de proteção à gestante no Brasil não comportam transação, ou seja, o sindicato dos trabalhadores não poderá firmar acordo ou convenção coletiva para restringir direitos da empregada.¹⁰

Neste sentido, em âmbito europeu, houve o caso Dekker, no qual foi levantada a questão de saber se é legítima a recusa de um empresário em contratar uma mulher grávida pelo fato de ser reembolsado das quantias despendidas em virtude da gravidez. Para o referido caso, o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias – TJCE entendeu que a candidata, apesar de ter sido considerada apta para a atividade em causa, foi rejeitada em virtude de ser mulher. Embora a empresa justificasse a não contratação devido a argumentos econômicos, restou evidente que a real razão para a candidata não ser contratada foi devido à sua qualidade de mulher.¹¹

⁹ CRUZ, Alcinda R. M. Pinto da. Sobre a igualdade de gênero. Desigualdades, Disparidades e Contradições, Minerva. *Revista de Estudos Laborais*, VI, n. 10, p. 105.

¹⁰ Orientação Jurisprudencial nº 30 da SDC: “Nos termos do art 10, II, ‘a’, do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do art. 9º da Consolidação das Leis Trabalhistas do Brasil, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário”.

¹¹ *CJ da CITE*, Processo C-177/88, Acórdão do TJCE de 8 de novembro de 1990, caso Dekker.

5 Direito à mentira

É visível a ilicitude do ato do empregador em questionar o estado de gestação ou não da candidata ou até mesmo sua pretensão em constituir família futuramente. Neste sentido, João Leal Amado afirma que “em casos como esse, o único meio susceptível de preservar a possibilidade de acesso ao emprego e de prevenir práticas discriminatórias consiste em o trabalhador não se calar, antes dando ao empregador a resposta que ache que pretende ouvir (e assim, eventualmente, mentindo)”,¹² recaindo sobre o empregador uma contra ordenação muito grave: a violação da proteção de dados pessoais, conforme preceitua o art. 17, nº 5.

De acordo com Sara Costa Apostolides:

A admissibilidade de respostas falsas só é defensável no âmbito do processo de formação do contrato de trabalho e não no decurso da relação laboral (...) Se durante a execução do contrato de trabalho o empregador colocar ao trabalhador perguntas ilícitas este pode, como forma de garantir a reserva de sua vida privada, recusar-se a responder, o que constituirá uma desobediência legítima (...) que, portanto, não gerará qualquer espécie de sanção disciplinar. Neste caso, o trabalhador pode recusar-se a responder mas não pode mentir.¹³

Enquanto João Leal Amado diverge do posicionamento da autora, defendo que “também durante a execução do contrato de trabalho o trabalhador terá o direito a mentir, se for confrontado com questões ilícitas e intrusivas”.¹⁴

João Leal Amado defende que, mesmo que a candidata seja admitida no emprego, não faltarão oportunidades para o empregador querer ter acesso a informações pessoais dela no sentido de verificar se seus projetos pessoais irão intervir prejudicialmente no emprego e, caso positivo, provavelmente, o empregador adotará medidas em prejudicar a trabalhadora no curso de seu contrato laboral. Portanto, seria lícita a ideia em justificar a atitude da mulher em mentir ou omitir informações pessoais tanto na fase pré-contratual quanto na fase contratual, desde que a informação delas não sejam necessárias para a satisfação do objeto laboral.

6 Posições do ordenamento jurídico português e o ordenamento jurídico brasileiro

O art. 19 do Código de Trabalho Português, em seu nº 1, também proíbe o empregador em exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização de

¹² AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*. 3. ed. Coimbra Editora, 2013, p. 173.

¹³ APOSTOLIDES, Sara Costa. *Do dever pré-contratual da informação e da sua aplicabilidade na formação do contrato de trabalho*. Almedina: Coimbra, 2008, p. 257.

¹⁴ AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*. 3. ed. Coimbra Editora, 2013, p. 173.

exames ou testes médicos para relevar na decisão de contratação ou permanência no emprego. Entretanto, é legítima a realização de exames médicos que tenham por finalidade a proteção da segurança e da saúde do trabalhador quando a atividade a ser praticada justifique a referida exigência.¹⁵

Contudo, o nº 2 do referido artigo restringe a liberdade de exigência de exames exclusivamente para trabalhadoras ou candidatas ao emprego, proibindo, em qualquer circunstância, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez. Isto porque a sua realização viola o direito de personalidade da mulher, bem como o direito à intimidade privada.

Em consonância com o legislador, a Lei nº 9.029/95 do Brasil proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.¹⁶

Entretanto, o Ministro do TST do Brasil, Marco Eurico Vitral, numa de suas decisões, entendeu que não configura ato discriminatório previsto na Lei nº 9.029/95 o caso de uma empresa ou entidade empregadora exigir exame de gravidez no momento da demissão da trabalhadora.¹⁷

Ressalta-se que a empresa, conforme o inciso II do artigo 168 da Consolidação das Leis Trabalhistas do Brasil – CLT, tem a obrigação de realizar exames demissionais. Contudo, deve-se destacar que o sigilo do resultado do exame deve ser mantido entre empresa e empregada, bem como o caráter opcional da realização do referido exame e, por fim, a extensão desta modalidade de exame a todas as empregadas da empresa.

Somente a título de ilustração, em um concurso da Polícia Civil do Estado da Bahia – Brasil, o edital informava que as candidatas aprovadas deveriam passar por exame ginecológico de caráter eliminatório a fim de verificar a existência de alguma patologia impeditiva e, solicitando que as candidatas que possuíssem o hímen intacto, comprovasse o fato por atestado médico.¹⁸

Segundo a Ordem dos Advogados da Bahia, essa exigência é inadmissível, visto que a solicitação do edital expõe a candidata em sua esfera íntima, sendo o ato discriminatório e constrangedor, vez que a exigência não possui relação com o cargo concorrido, bem como nenhum exame íntimo foi solicitado para os candidatos do sexo masculino.

¹⁵ DRAY, Guilherme. *AAVV Código do Trabalho Anotado*, 6ª Edição. Almedina. Coimbra. Anotação ao art. 19, ponto III, p. 129.

¹⁶ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm>. Acesso em: 06 mar. 2016.

¹⁷ Disponível em: <<http://www.fiesp.com.br/sindimilho/noticias/justica-do-trabalho-permite-teste-de-gravidez-no-exame-demissional>>. Acesso em: 06 mar. 2016.

¹⁸ Edital de Abertura – SAEB/01/2013, de 11 de janeiro de 2013. Disponível em: <http://www.cespe.unb.br/concursos/pc_ba_13/arquivos/EDITAL_DE_ABERTURA.PDF>. Acesso em: 29 abr. 2016. O item 12.12.11 na página 22 do edital diz que “a candidata que possui hímen íntegro está dispensada de entregar os exames que constam no item 11.12.2.1, inciso VI, alínea “a”: colposcopia, citologia e microflora, desde que apresente atestado médico que comprove a referida condição, com assinatura, carimbo e CRM do médico que o emitiu”.

Posteriormente, o governador do Estado da Bahia solicitou a imediata suspensão de todos os itens do edital do concurso que porventura causassem constrangimento às candidatas.¹⁹ Inclusive, o edital do concurso solicitava o exame BETA HCG, o qual comprovaria a gravidez da mulher.²⁰

Recentemente, no início do mês de julho de 2016, o Corpo de Bombeiros do Distrito Federal divulgou edital de concurso público para preenchimento de vagas em sua corporação, e um dos itens do edital exigia que as candidatas do sexo feminino apresentassem exame de prevenção ao câncer de colo do útero ou comprovassem, através de atestado médico, que a candidata não possuía o hímen rompido.²¹

Em que pese haver preocupação da corporação em aferir a condição física e laboral das candidatas, tais exigências são irrelevantes para determinar a competência delas em assumir o cargo, se aprovadas. Ressalta-se que nenhuma exigência de exames invasivos foi solicitada para os candidatos do sexo masculino e que, posteriormente, o referido item do edital foi retificado requerendo que a candidata apresentasse laudo médico que comprovasse ausência de condições incapacitantes citadas no edital do concurso em questão.

É lamentável que, em pleno século XXI, as mulheres ainda precisem passar por situações preconceituosas que tornam irrisórias todas as conquistas sociais e jurídicas que elas alcançaram com veemência, dedicação e merecimento. Não é de difícil entendimento concluir que a solicitação dos referidos exames, supostamente, levaria a dificultar o ingresso de candidatas grávidas ou que possuísse alguma patologia não incapacitante.

Dessa forma, ratifica-se o posicionamento das mulheres que se recusem a realizar exames deste aspecto, constituindo violação ao princípio da não discriminação, bem como contra ordenação grave ao instituto empregador que assim exigir. Tal gravame é preceituado no nº 4 do art. 19 do Código de Trabalho Português e o inciso III do artigo 1º, e o artigo 5º da Constituição Federal Brasileira de 1988.

¹⁹ Disponível em: <<http://safreire.blogspot.pt/2013/03/jaques-wagner-e-obnubilado-governo-da.html>>. Acesso em: 29 abr. 2016.

²⁰ Edital de Abertura – SAEB/01/2013, de 11 de janeiro de 2013. Disponível em: <http://www.cespe.unb.br/concursos/pc_ba_13/arquivos/EDITAL_DE_ABERTURA.PDF>. Acesso em: 29 abr. 2016. Item 11.12.1- Dos exames complementares laboratoriais e de imagem: (...) vi - BETA HCG (somente para candidatas).

²¹ Editais de Abertura - Nº 001, DE 1º DE JULHO DE 2016 do Corpo de Bombeiros do Distrito Federal. Disponível em: <https://idecan.s3.amazonaws.com/concursos/251/6_04072016132921.pdf>. Acesso em: 03 ago. 2016. O item 11.2.3.1.2, na página 19 do Edital informa que “a candidata que possuir hímen íntegro está dispensada de apresentar o exame solicitado na alínea “r” (colpocitopatologia oncológica) desde que apresente atestado médico que comprove a referida condição, com assinatura, carimbo e CRM do médico ginecologista que o emitiu”.

7 Consagração do trabalho como valor social e as condições femininas

Sabe-se que o trabalho é um direito de todos e o elemento cerne capaz de tornar o ser humano reconhecido pelo seu exercício, bem como confere em seu íntimo a satisfação em suprir suas necessidades materiais e existenciais, visto que é através dele que as pessoas se dignificam.

Sua relação envolve dois sujeitos que facilmente se identificam à situação de desigualdade, que vêm a ser o empregador e o empregado. Nesta esteira, a mulher, como trabalhadora, é detentora de um papel mais árduo, exatamente por possuir a característica natural da mulher.²²

Talvez pelo fato de a lei conceder determinados direitos em prol da gravidez é que as entidades empregadoras dificultam o ingresso da mulher por acreditarem que a concessão dos benefícios consagrados na lei gerasse prejuízos para a produtividade econômica para a empresa.

Dentre os direitos laborais garantidos pelas mulheres, no momento de sua gravidez ela gozará de proteção ao despedimento, assegurando o direito de usufruir da licença-maternidade garantindo as condições laborais previstas nos arts. 62 do CTP e 84 a 93 da CRP, abrangendo a proteção das trabalhadoras nos casos de despedimento.

O Tribunal Superior do Trabalho no Brasil revisou a Súmula nº 244 e, agora, garante estabilidade à empregada gestante que possua contrato de trabalho temporário sem que haja prejuízo de seu salário a partir da concepção até 5 meses após o parto.²³

O Código de Trabalho Português confere regime de proteção às mulheres gestantes em caso de despedimento, ou até mesmo de sua pretensão, previsto no art. 63 do referido Código.

Assim, ele assegura proteção ao despedimento, sendo necessário parecer prévio do instituto competente da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a presunção de despedimento sem justa causa e a possibilidade de reintegração no emprego caso o despedimento seja considerado ilícito, tendo a trabalhadora o direito de optar pela reintegração ou indenização. Ressalta-se ainda que constitui contra ordenação grave a violação do disposto no referido artigo.

Pode-se chegar à conclusão de que o parecer da entidade competente vincula a atividade do empregador em despedir a empregada grávida ou lactante. Assim decidiu o Tribunal da Relação de Lisboa:

²² RAPOSO, Vera Lúcia. Os limites da igualdade: um enigma por desvendar (a questão da promoção da igualdade laboral entre sexos). *Questões Laborais*, ano XI, n. 23, 2004, p. 42-80.

²³ Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html>. Acesso em: 17 abr. 2016.

O parecer da Comissão de Igualdade de Trabalho e Emprego não pode deixar de ser entendido como um dos elementos coadjuvantes, mas essencial, na ponderação que à entidade patronal compete efetuar ao proferir a decisão disciplinar de cessação unilateral do contrato de trabalho ou despedimento de sua trabalhadora que se encontre em qualquer das ditas circunstâncias.²⁴

Entretanto, verifica-se que o parecer desta entidade não é vinculativa, pois o Parecer nº 2/CITE/2005 (Comissão de Igualdade de Trabalho e Emprego) informa que “a CITE emite uma opinião, à qual o empregador não tem necessariamente que obedecer”. Além disso, o nº 6 do art. 63 do Código de Trabalho Português possibilita o empregador a efetuar o despedimento mesmo com o parecer desfavorável ao ato, diante de uma decisão judicial que corrobore a existência de justo motivo. Assim preceitua: “Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer”. Portanto, apesar de não ser vinculativo, o parecer da CITE restringe a intenção do empregador.

8 Considerações finais

Faz-se necessário demonstrar que a proteção à maternidade confere assistência à vida, a qual se transpõe em questão de ordem pública e social. Com isso, é dever do Estado garantir que os institutos empregadores possibilitem o exercício laboral da trabalhadora gestante dentro dos limites compatíveis com o exercício em execução, evitando qualquer prejuízo ou risco de vida tanto da empregada quanto do filho.

Ressalta-se a importância em garantir a proteção dos valores intangíveis e universais do ser humano através da ordem jurídica a qual auxiliará a fundamentar as diretrizes e bases da integridade da trabalhadora como mulher, mensurando atitudes tradicionais da entidade empregadora sem haver transgressão e infração de atos que violem a dignidade do indivíduo.

Dessa maneira, torna-se imperiosa a intervenção estatal a fim de proteger os direitos fundamentais garantidos para a trabalhadora preservando seu direito à maternidade. Tal proteção é conferida para evitar que atitudes exercidas por superiores desrespeitem o princípio cerne da Constituição e as garantias dos direitos sociais que conferem segurança jurídica quanto ao despedimento ilícito e a violação do princípio da não discriminação, no sentido de promover os meios e mecanismos para permitir o acesso ao trabalho.

Coimbra-PT, 30 de outubro de 2016.

²⁴ Ac. Do Tribunal da Relação de Lisboa de 14.12.2004. Processo nº 8024/2004-4. Relator: José Feteira. Data do Acórdão: 14.04.2004. Disponível em: <<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497ec/7585ede7be1b8b7e80256f9e0050202e?OpenDocument>>. Acesso em: 17 abr. 2016.

Violation of the principle of equality in access to employment under the pregnant woman in portuguese law

Abstract: This study aims to elucidate the violation of the equality principle in the access to employment of pregnant woman sphere in the Portuguese legal system aspect, making mention of Brazilian legislation when necessary. The principle of equality is a guarantee for workers in general, and especially for worker woman, in view of the numerous efforts in trying to get equal treatment in the field of preservation and protection of labor achievements on the pregnant condition. Therefore, the Portuguese law gives the “right to lie” in peculiar situations in an attempt to preserve the intimacy of working in question, as well as providing security to the principle of non-discrimination, aiming for equal access and maintain employment.

Keywords: Equality Principle. Labor Law Portuguese. Pregnant woman. Right to Lie.

Referências

- AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*. 3. ed. Coimbra Editora, 2013.
- APOSTOLIDES, Sara Costa. *Do dever pré-contratual da informação e da sua aplicabilidade na formação do contrato de trabalho*. Almedina: Coimbra, 2008.
- CRUZ, Alcinda R. M. Pinto Da. Sobre a igualdade de gênero. Desigualdades, Disparidades e Contradições, Minerva. *Revista de Estudos Laborais*, VI, n. 10.
- DRAY, Guilherme. *AAVV Código do Trabalho Anotado*, 6ª Edição, Almedina, Coimbra, anotação ao art.19, ponto III.
- GOES, Maurício De Carvalho. A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego. *Verbo Jurídico*, Porto Alegre, 2009.
- LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquematizado*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MOREIRA, Vital; CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Constituição da República Portuguesa, Anotada*. 3. ed. revista. Coimbra Editora, 2007.
- RAPOSO, Vera Lúcia. Os limites da igualdade: um enigma por desvendar (a questão da promoção da igualdade laboral entre sexos). *Questões Laborais*, ano XI, n. 23, 2004.
- SILVA, Maria Manuela Maia da. A discriminação sexual no mercado de trabalho. *Questões laborais*, ano VII, 2000.
- SILVA NETO, Manuel Jorge. *Direitos fundamentais e contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

Endereços eletrônicos

- <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm>. Acesso em: 06 mar. 2016.
- <<http://www.fiesp.com.br/sindimilho/noticias/justica-do-trabalho-permite-teste-de-gravidez-no-exame-demissional>>. Acesso em: 06 mar. 2016.
- <<http://safreire.blogspot.pt/2013/03/jaques-wagner-e-obnubilado-governo-da.html>>. Acesso em: 29 abr. 2016.
- <http://www.cespe.unb.br/concursos/pc_ba_13/arquivos/EDITAL_DE_ABERTURA.PDF>. Acesso em: 29 abr. 2016.
- <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html>. Acesso em: 17 abr. 2016.

<<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/7585ede7be1b8b7e80256f9e0050202e?OpenDocument>>. Acesso em: 17 abr. 2016.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

BATISTA, Daniella Cynthia Almeida. A violação do princípio da igualdade no âmbito do acesso ao emprego da mulher grávida no ordenamento jurídico português. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 5, n. 22, p. 75-86, out./dez. 2016.
