

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

## CIRCULAR: Nº 10/2010

**ASSUNTO** : Discriminação directa  
Discriminação de trabalhador que presta assistência e deficiente.

Qualquer dicionário o diz: **discriminar** é diferenciar, distinguir, tratar de forma diferente. O Código do Trabalho/versão 2009, tem toda uma subsecção, que abrange os artºs 23 a 28, cujo título é

### Igualdade e não discriminação

Este conceito, "discriminação", cria na sua aplicação (proibição) prática graves problemas. O artº24, do Código, refere claramente que o trabalhador tem direito

"... a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere a acesso ao emprego, á formação, carreira profissional e às condições de trabalho (...)".

não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito, nomeadamente, em razão

"(...), idade, sexo, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, capacidade de trabalho reduzida, **deficiência**, nacionalidade, língua, religião (etc.)".

No que respeita á "deficiência", teremos de alertar ainda para o nº1, artº85, Código, que diz:

"1- O trabalhador com deficiência é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, á formação, promoção ou carreira profissional e ás condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes á sua situação".

princípios legislativos estes que representam a transposição para o direito interno da Directiva nº2000/78/CE, do Conselho, de 27 Nov. 2000, --- vêr al.j) do artº2, da Lei nº7/2009, de 12 Fevereiro.

Portanto, e restringindo agora apenas á situação da "deficiência", concluímos dos preceitos acima referidos e que transcrevemos, que o deficiente (trabalhador) **não pode ser** discriminado, em razão da sua deficiência, "imperfeição física", digamos.

Ora, a discriminação pode-se efectuar por meio do "**assédio**" que é um comportamento não admissível,

"... com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa , afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou destabilizador".

tal como está definido no artº29, do Código do Trabalho. Portanto,

Parece não haver dúvida que o "deficiente" está devidamente protegido. Mas, será que a Directiva e, logo o nosso Código do Trabalho apenas proíbe a discriminação directa apenas em relação

"... às pessoas que são elas próprias portadoras de deficiência ?"

A resposta é NÃO e, iremos dar conhecimento de um Acórdão do TRIBUNAL DE JUSTIÇA (CE) de 17 Julho 2008, conhecido como processo COLEMAN. Aí se reconheceu que existe assédio, no sentido de discriminação quando

"... se prove que o tratamento menos favorável de que o trabalhador é vítima se baseia na deficiência de um filho ao qual o trabalhador presta o essencial dos cuidados de que o mesmo carece."

portanto, viola assim o empregador que toma tal atitude, por violação da discriminação directa. Efectivamente,

Não esquecer que o Código do Trabalho prevê várias situações de direitos especiais para assistência a filhos, com deficiência. Podemos indicar:

Artigo 53 – prever uma licença especial para assistência a filho com deficiência, ou doença crónica;

Artigo 54 – prevê a redução de tempo de trabalho aos trabalhadores com filho menor com deficiência ou doença crónica, --- idade não superior a um ano, 5 horas no trabalho semanal;

Artigo 55 – direito a trabalhar em horário a tempo parcial, ao trabalhador com filho de idade inferior a 12 anos;

Artigo 56 – direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, até o menor atingir os 12 anos.

Portanto, é necessário ter em atenção que não só o deficiente, trabalhador deficiente, está protegido contra a discriminação, por via do assédio. Também o trabalhador que, sendo progenitor de um filho com deficiência, logo, detentor dos direitos acima indicados, não pode ser discriminado só porque, em virtude da situação, faz uso desses direitos.

Janeiro 2010

Carlos F. Souto Cavaleiro