

COIMBRA
BUSINESS
SCHOOL

 **iscac** ¹⁰⁰
ANOS
Politécnico de Coimbra

**COIMBRA
BUSINESS
SCHOOL**
 **iscac** ¹⁰⁰
ANOS
Politécnico de Coimbra

Inês Maio Teixeira

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Coimbra, junho de 2024



Inês Maio Teixeira

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Dissertação submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de **Mestre em Solicitadoria, Especialização em Solicitadoria de Empresas**, realizada sob a orientação da Professora Doutora Rita Gonçalves Ferreira da Silva e coorientação da Professora Doutora Joana Jorge de Queiroz Leite.

Coimbra, junho de 2024

TERMO DE RESPONSABILIDADE

Declaro ser a autora desta dissertação, que constitui um trabalho original e inédito, que nunca foi submetido a outra Instituição de ensino superior para obtenção de um grau académico ou outra habilitação. Atesto ainda que todas as citações estão devidamente identificadas e que tenho consciência de que o plágio constitui uma grave falta de ética, que poderá resultar na anulação da presente dissertação.

PENSAMENTO

“Devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida da sua desigualdade.”

Aristóteles

AGRADECIMENTOS

Esta dissertação significa o fim de um capítulo e o início de outro, constituindo uma superação e uma conquista pessoal.

Todavia, com a convicção de que ninguém conquista nada sozinho, agradeço fundamentalmente aos meus pais que sempre me apoiaram em todas as minhas decisões pessoais e profissionais. Sem eles, não teria chegado até aqui.

Nem todos os percursos são retos, por vezes surgem obstáculos necessários de ultrapassar, por mais que a meta nos pareça longínqua.

Assim, agradeço à minha orientadora, que desde o primeiro momento se disponibilizou a auxiliar-me, tendo-me orientado, acompanhado e proporcionado um apoio incondicional. O seu interesse demonstrado foi essencial para a realização deste trabalho. Agradecer também à coorientadora pela disponibilidade e sugestões apresentadas.

Ao meu irmão e cunhada, agradeço o apoio que sempre me deram ao longo destes anos do meu percurso académico.

Ao meu namorado, pelo apoio e compreensão em todas as fases deste percurso, agradeço o companheirismo.

RESUMO

Com o presente trabalho pretende-se efetuar uma análise da desigualdade de género e ilicitude do despedimento, com base no ordenamento jurídico em vigor, a nível internacional e europeu, bem como a nível interno, de forma a compreender e esclarecer se este será suficiente para obtermos uma sociedade igualitária.

A igualdade de género consubstancia um dos princípios fundamentais do nosso ordenamento jurídico. No entanto, a ilicitude do despedimento com base na desigualdade de género é um tema predominante na sociedade, pelo que se procurou analisar os tipos de discriminação de género mais evidentes no âmbito laboral.

Essencialmente, a questão colocada foi se o atual regime jurídico é suficiente para alterar as mentalidades de uma sociedade desigual. Através de uma análise legal, doutrinal e jurisprudencial, com recurso à análise dos diplomas legais aplicáveis, de artigos científicos e jurisprudência, pretendeu-se obter uma resposta a esta questão, salientando, de forma crítica, as lacunas existentes e contribuindo com propostas de melhoria.

Todavia, para ser possível propor soluções, é necessário compreender de antemão o problema e perceber o panorama geral atual da discriminação de género no mercado de trabalho, mediante a análise de dados estatísticos e, posteriormente, dos organismos existentes, assim como da legislação em vigor que visa extinguir a desigualdade de género. Procurou-se compreender de que forma um trabalhador vítima de um despedimento ilícito por razão de desigualdade de género, poderia / pode reagir e quais os mecanismos para poder fazer valer os seus direitos.

Palavras-chave: Igualdade, Género, Despedimento, Ilicitude, Sociedade.

ABSTRACT

This work aims to analyze gender inequality and the illegality of dismissal based on the current legal systems at the international, European and national levels, to understand and clarify whether these measures are sufficient to achieve an egalitarian society.

Gender equality is one of the fundamental principles of our legal system. However, the illegality of dismissal based on gender inequality remains a predominant issue in society. Therefore, we sought to analyze the most evident types of gender discrimination in the workplace.

The central question posed was whether the current legislative framework is sufficient to change the mentalities of an unequal society. Through a legal, doctrinal and jurisprudential analysis, including the review of applicable legal texts, scientific articles and case law, we aimed to answer this question, critically highlighting existing gaps and proposing with improvements.

However, to propose solutions, it is necessary to first understand the problem and grasp the current overall picture of gender discrimination in the labor market through statistical data analysis and, subsequently, the existing organizations and legislation in force aimed at eliminating gender inequality. The aim was to understand how a worker who is a victim of unlawful dismissal due to gender inequality could/can react and what mechanisms are available to assert their rights.

Keywords: Equality, Gender, Dismissal, Illegality, Society.

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO I - A Igualdade de Género.....	12
1.1 Evolução histórica.....	12
1.2 Conceito de igualdade de género	17
1.3 A discriminação em razão do género.....	22
1.3.1 A desigualdade remuneratória	22
1.3.2 A desigualdade no acesso ao emprego e na progressão na carreira.....	30
1.3.3 A discriminação direta e indireta	34
CAPÍTULO II – A tutela jurídica conferida a nível Internacional e Europeu.....	36
2.1 Análise de diplomas legais da tutela da igualdade a nível internacional e europeu .	36
2.1.1 O papel desempenhado pela Organização das Nações Unidas.....	36
2.1.2 O papel desempenhado pela Organização Internacional do Trabalho.....	41
2.1.3 O papel desempenhado pela União Europeia e pelo Conselho da Europa	44
CAPÍTULO III – A Igualdade no ordenamento jurídico interno	51
3.1 A Constituição da República Portuguesa.....	51
3.2 Enquadramento infraconstitucional: Análise do Código de Trabalho e legislação aplicável	55
3.3 Análise do Direito Comparado: o caso espanhol, em particular.....	62
CAPÍTULO IV – A Ilicitude do despedimento	69
4.1 O despedimento por causas subjetivas.....	69
4.2 Efeitos da ilicitude do despedimento	77
CONCLUSÃO	82
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

FONTES ELETRÓNICAS	88
JURISPRUDÊNCIA	93
LEGISLAÇÃO	98

ÍNDICE DE TABELAS E FIGURAS

Tabela 1 - Salário médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem: remuneração base em euros	29
--	----

Lista de abreviaturas, acrónimos e siglas

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

CC – Código Civil

CCF – Comissão da Condição Feminina

CE – Constituição Espanhola

CEE - Comunidade Económica Europeia

CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CPC – Código de Processo Civil

CPT – Código de Processo de Trabalho

CRP - Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

ET - Estatuto de los Trabajadores

IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional

N.º - Número

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial de Saúde

ONU - Organização das Nações Unidas

P. – Página

PP. - Páginas

TFUE - Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TUE - Tratado da União Europeia

UE - União Europeia

INTRODUÇÃO

A igualdade de género é um tema relativamente recente. Contudo, nas últimas décadas, vários estudiosos têm analisado esta questão, designadamente em termos jurídicos e sociológicos. A desigualdade de género subsiste na nossa sociedade como uma relevante fonte de exclusão social, ofendendo os direitos humanos, os direitos de cidadania e a dignidade de um grupo considerável da população.

De forma a interpretar as normas instituídas, nos últimos anos, para fazer face à constatada desigualdade de género (entre homem e mulher, trabalhador e trabalhadora), é crucial, numa primeira fase, investigar os motivos pelos quais surgiram. Para isso, recorrer-se-á a uma análise da evolução histórica do papel desempenhado pela mulher e das tarefas inerentes à mesma ao longo dos anos, referenciando os marcos mais significativos. O intuito será compreender a razão pela qual se verifica desigualdade de género no âmbito laboral e qual o fundamento para a mulher ser percecionada como um indivíduo inferior ainda nos dias de hoje.

Optou-se por analisar a desigualdade de género na ótica da mulher, porquanto é aquela que representa uma maior percentagem, embora se reconheça que também há situações de desigualdade de género do homem.

A análise do conceito da igualdade de género constituirá um ponto de partida para compreender a discriminação em razão do género no mercado de trabalho, designadamente a desigualdade remuneratória, a desigualdade no acesso ao emprego e na progressão na carreira e a discriminação direta e indireta. Para uma investigação mais detalhada desta questão, procurarei apresentar os dados estatísticos que oferecem uma visão real deste tipo de desigualdades, e compreender de que forma se manifestam na prática, enunciando as diversas razões para tal facto.

Apresentada a realidade atual da discriminação em razão de género, é pertinente estudar a legislação em vigor, ao nível Internacional e Europeu, num segundo capítulo e, posteriormente, ao nível interno, num terceiro capítulo. Ademais, será fundamental estudar o papel de todos os organismos que contribuem na luta dos direitos das mulheres e impulsionam a igualdade que é um princípio fundamental atribuído ao ser humano.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

A questão que se coloca é se o atual regime jurídico e a criação de diversos organismos são suficientes para alterar mentalidades de uma sociedade patriarcal e que sempre foi liderada por homens. O caminho legislativo será suficiente para erradicar a desigualdade predominante no trabalho? Mediante uma análise legal, doutrinal e jurisprudencial, com recurso ao estudo dos diplomas legais aplicáveis, de artigos científicos e jurisprudência, pretende-se obter uma resposta a estas questões, salientando, de forma crítica, as lacunas existentes.

No domínio desta temática, pretende-se ir além-fronteiras, dado que se considera que o direito comparado é indispensável e primordial numa análise jurídica, uma vez que possibilita troca de ideias e práticas legislativas contribuindo para a evolução contínua do direito nas sociedades. Deste modo, explorar-se-á o quadro legislativo de Espanha, questionando se a proximidade entre Portugal e Espanha também se aplica ao nível legislativo nestas matérias ou se difere totalmente.

Num momento final, equivalente ao quarto capítulo, abordarei o despedimento, mais concretamente o despedimento ilícito de trabalhador em razão do género. Compreender a tutela jurídica interna conferida aos trabalhadores neste âmbito é essencial para o presente estudo. Procurarei explicitar de que forma os trabalhadores podem reagir ao seu despedimento, bem como os efeitos decorrentes de um despedimento declarado como ilícito.

Feita a análise da tutela jurídica conferida a nível internacional e europeu, bem como do ordenamento jurídico interno, pretende-se com este trabalho de investigação propor medidas que sejam passíveis de garantir ao trabalhador o acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, segurança, saúde (em especial mental), igualdade e dignidade.

CAPÍTULO I - A Igualdade de Género

1.1 Evolução histórica

Para compreender a evolução do papel desempenhado por trabalhadoras ao longo dos anos, recorre-se a uma investigação que observa diversos contextos, nomeadamente familiar, social, laboral e político. Todos eles interligados e, por conseguinte, influenciam a história e o papel desempenhado pela mulher.

É verdade que, historicamente, as mulheres foram frequentemente associadas a um papel de subordinação em relação aos homens. A subordinação das mulheres manifestou-se de várias formas, incluindo restrições à sua liberdade, opinião ou tomada de decisões, visto que estas cabiam somente ao sexo masculino. Esse tipo de desigualdade de género e a visão de que o sexo feminino era inferior ao sexo masculino, era comum nas diversas culturas e sociedades, por razões históricas, culturais e religiosas. A principal função da mulher assentava nas lides domésticas, sendo a maternidade o único papel pela qual era valorizada pela sociedade.

Em contrapartida, o homem detinha o poder de direção e liderança, sendo responsável pela caça e outras atividades que exigissem força. Estávamos perante uma sociedade patriarcal, marcada pela desigualdade de género, desvalorização da mulher e reconhecimento desigual dos papéis, responsabilidades e tarefas desempenhadas, no que respeita ao género.

A análise cronológica será o método selecionado, para compreendermos toda esta evolução.

Iniciaremos pela monarquia, onde o papel da mulher era distinto e dependia da sua classe social, dado que se pertencesse à nobreza poderia ser dama, intelectual ou artista, se pertencesse à classe mais baixa, o povo, apenas detinha o papel de mãe.

Até esta época, as mulheres não tinham permissão para frequentar o ensino, porém, a chegada da Rainha D. Maria I ao trono impulsionou uma reviravolta. Esta criou a primeira escola destinada exclusivamente a meninas. Em 1870, passou a ser permitida a

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

presença de mulheres na faculdade de medicina¹. Em 1888, foi instituída a lei de 9 de agosto de 1888, que permitiu a criação de escola femininas de ensino secundário². Posteriormente, em 1897, criou-se a Fundação da Federação Socialista do sexo feminino, em 1899, a Liga Portuguesa da Paz e, em 1908, a Liga das Republicanas das Mulheres Portuguesas³. No fundo, todos estes organismos procuravam a concretização da emancipação da mulher e da igualdade de direitos.

Com a proclamação da República, em 5 de outubro de 1910, sucederam diversas mudanças. Exemplo disso foi a entrada em vigor da Lei do divórcio de 1910 que determinava a igualdade de tratamento entre sexos, perante o divórcio e o adultério⁴. A Constituição de 1911 passou a prever o ensino primário gratuito e obrigatório para ambos os sexos⁵.

No período de 1911 a 1916, foram criados diversos movimentos feministas que visavam alcançar a igualdade de género e atribuir direitos às mulheres. Neste âmbito surgiu a Associação de Propaganda Feminista, o Concelho Nacional das Mulheres Portuguesas e a Cruzadas das Mulheres Portuguesas⁶.

Em 1931, mediante a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 19694, de 5 de maio de 1931, foi reconhecido o direito de voto às mulheres com cursos superiores ou secundários, diversamente aos homens a quem somente era exigido que soubessem ler e escrever, nos termos dos artigos 2.º, n.º 3 e n.º 5, 3.º, n.º 2, e 4.º, n.º 3, do citado Decreto-Lei.

¹ Khvan, Maria S. (2019). O papel da mulher na sociedade portuguesa: um olhar pelo lado de fora (uma breve revisão). *Studia Iberystyczne*. p.203. <https://journals.akademicka.pl/si/article/view/1043/1016> Disponível e consultado em 02/11/2023.

² Neto, Luísa. (2009). O Direito e a Igualdade de Género. *Revista Julgar*, n.º 8, p.167.: <https://julgar.pt/wp-content/uploads/2016/04/10-Lu%C3%ADsa-Neto-Direito-e-igualdade-de-g%C3%A9nero.pdf> Disponível e consultada em 02/11/2023.

³ Khvan, Maria S. op. cit. p.203.

⁴ No artigo 401.º do Código Penal de 1886 estabelecia-se que a mulher que exercesse adultério seria punida com pena de prisão entre 2 a 8 anos, contrariamente ao homem, que apenas era condenado a pagar uma multa. Também será possível constatar esta diferença de tratamento entre sexos perante o adultério no artigo 1204.º do Código Civil de 1867, também designado como Código de Seabra. Este último estabelecia que o adultério do marido só pode ser causa legítima de separação de pessoas e bens, nos casos em que implique “escândalo público, ou completo desamparo da mulher, ou com concubina teúda e manteúda no domicílio conjugal”. Já no caso da mulher, o único requisito necessário seria cometer adultério.

⁵ Veja-se o artigo 3.º n.º 11 da Constituição de 21 de agosto 1911.

⁶ Khvan, Maria S. op.cit. p.204. apud Brito Jorge, A. (2010) “Mulheres da 1ª República: a (nossa) dívida”. 13 de 100

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

A instauração do Estado Novo implicou um retrocesso no caminho conquistado pelas mulheres, uma vez que estas viram-se afastadas de todos os direitos que tinham conquistado. Os ideais deste período (1933-1974) assentavam na glorificação da maternidade e num modelo de família⁷. Com a Constituição de 1933, a mulher ficou impedida de exercer atividade laboral na administração local, as professoras primárias tinham de pedir autorização ao governo para poderem contrair matrimónio, o aborto era punido com pena de prisão⁸, entre outras medidas.

De modo a controlar os movimentos feministas, o governo criou a Obra das Mães pela Educação Nacional e a Mocidade Portuguesa Feminina, em 1936, e o Movimento Nacional Feminino, em 1961. O objetivo destes organismos assentava na formação ideológica feminina.

Com a guerra colonial e, conseqüentemente, com a falta de mão-de-obra masculina, surgiu a necessidade de as mulheres ingressarem no mercado de trabalho. A presença do sexo feminino, em 1960, fez-se sentir em setores como o têxtil, confeção, maquinaria e serviços de apoio doméstico⁹.

A Lei n.º 2137, de 26 de dezembro de 1968, determinou a igualdade de direitos políticos do homem e da mulher, independentemente do seu estado civil. Paradoxalmente, nas eleições locais, esta lei não se aplicaria, isto é, somente os chefes de família poderiam votar¹⁰ nas Juntas de Freguesia.

⁷ Veja-se o artigo 5.º da Constituição de 1933 que contemplava o seguinte: “(...) A igualdade perante a lei envolve o direito de ser provido nos cargos públicos, conforme a capacidade ou serviços prestados, e a negação de qualquer privilégio de nascimento, nobreza, título nobiliárquico, sexo ou condição social, salvo, quanto à mulher, as diferenças resultantes da sua natureza e do bem da família (...)”

⁸ Khvan, Maria S. op. cit. p.205.

⁹ Perista, Margarida C. L.e H. (2010). Trinta anos de educação, formação e trabalho: convergências e divergências nas trajetórias de mulheres e de homens. CITE, Estudos 7, p.193. <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/44008/1/A%20Igualdade%20de%20Mulheres%20e%20Homens%20no%20Trabalho%20e%20no%20Emprego%20em%20Portugal.pdf> Disponível e consultado em 11/11/2023.

¹⁰ Acrescenta-se que as restrições do direito ao voto das mulheres somente foram eliminadas em 1974, mediante o Decreto-Lei n.º 621-A/74 de 15 de novembro.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Com a entrada em vigor do Decreto-lei n.º 49317, de 25 de outubro de 1969, concedeu-se permissão à mulher casada para sair do país sem necessidade de autorização do seu cônjuge.

Ao nível internacional verificou-se um crescimento pela luta dos direitos da mulher, nomeadamente a Organização Internacional do Trabalho (OIT) instituiu duas Convenções imensamente relevantes, que impulsionaram a igualdade entre homens e mulheres: a Convenção 100, em 1951, e a Convenção 111, em 1958. A primeira é relativa à igualdade de remuneração da mão-de-obra feminina e masculina, quando se verifica trabalho com igual valor. A segunda aborda a discriminação em matéria de emprego e profissão. Com a ratificação nacional da Convenção 100¹¹ assistiu-se a uma alteração significativa em Portugal, dado que o incumprimento da Convenção acarretava condenações.

O término da Guerra colonial, em 1974, e o conseqüente regresso dos homens a Portugal, juntamente com a crise de petróleo que se fazia sentir naquela altura, teve conseqüências adversas para as mulheres que integravam o mercado de trabalho, porque se verificaram diversos despedimentos dado estas apresentarem menor antiguidade e experiência, comparativamente ao sexo masculino¹².

Com a Revolução do 25 de abril de 1974 impulsionou-se a mudança de mentalidades e reestruturação jurídica. Exemplo disso foi a atribuição do livre acesso das mulheres aos cargos judiciais ou do Ministério Público¹³ e à carreira diplomática¹⁴. Acresce a atribuição da licença de maternidade de 90 dias, mediante o Decreto-Lei n.º 112/76 de 16 de junho. Também a entrada em vigor da Constituição de 1976 revelou ser um marco bastante significativo, no que respeita à igualdade entre homens e mulheres, nos diversos domínios. Assim, aboliu-se a figura de “chefe de família” que até aqui pertencia ao homem.

¹¹ Decreto-Lei n.º 47 302 de 4 de novembro de 1966, <https://files.diariodarepublica.pt/1s/1966/11/25600/17831786.pdf> Disponível e consultado em 11/11/2023.

¹² Perista, Margarida C. L.e H. (2010). op. cit. p.193.

¹³ Veja-se o Decreto-Lei n.º 251/74, de 12 de junho.

¹⁴ Atende-se ao Decreto-Lei n.º 308/74, de 6 de julho.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Em 1975, criou-se a Comissão da Condição Feminina (CCF)¹⁵, todavia, só foi institucionalizada com a entrada em vigor do Decreto-lei n.º 485/77, de 17 de novembro. A criação deste organismo surgiu devido à necessidade de propor uma Regulamentação de Trabalho Feminino, nascendo assim, em 1979, o Grupo de Trabalho para a definição de uma Política Nacional Global acerca da mulher. Este grupo era constituído por mulheres pertencentes a ministérios distintos, que lutavam pelos direitos das mulheres trabalhadoras. Os resultados revelaram-se positivos, dado que, em 1971, transformou-se em Grupo de Trabalho para a Participação das Mulheres na Vida Económica e Social. Em 1973, concebeu-se a Comissão para a Política Social Relativa à Mulher que visava expandir a luta dos direitos das mulheres. As primeiras alterações legislativas, no contexto da Constituição de 1976 e, subsequentemente, no Código Civil (CC)¹⁶, deveram-se à influência e à forte participação da CCF, que nesta altura já tinha sido criada¹⁷.

Toda esta reestruturação legislativa gerou anseio de recuperar o prestígio internacional, pelo que, em 1977, Portugal pediu adesão à Comunidade Económica Europeia (CEE), que ocorreu em 1986 e implicou o cumprimento do Tratado de Roma, que integrava disposições importantes relacionadas com a igualdade de remuneração entre homens e mulheres¹⁸.

Esta alteração de mentalidades foi aproveitada para a implementação do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro¹⁹, que representou um avanço significativo no enquadramento jurídico, estabelecendo fundamentos para a igualdade de género e fortalecendo os direitos das mulheres no contexto do emprego e do trabalho. Mediante o referido Decreto-Lei institui-se a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), organismo crucial na luta da igualdade de género no âmbito laboral, desde logo pelos seus principais objetivos, tais como a igualdade e a não discriminação entre

¹⁵ Atualmente, conhecida por Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG).

¹⁶ Sobretudo no Direito da Família, dado que os direitos das mulheres foram marcados por elevados progressos ao nível da igualdade de género.

¹⁷ História da CIG. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. <https://www.cig.gov.pt/area-a-cig/historia-da-cig/> Disponível e consultado em 12/11/2023.

¹⁸ Veja-se o artigo 119.º do Tratado de Roma (Tratado que instituiu a Comunidade Europeia).

¹⁹ Também designado por Lei da Igualdade de 1979.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

mulheres e homens, a proteção dos direitos associados à maternidade e à paternidade e a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Em 1980, Portugal ratificou a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de Discriminação contra as mulheres, aprovando a Lei n.º 23/80 de 26 de julho. Esta Convenção foi adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas a 18 de dezembro de 1978. Os países subscritores da norma comprometeram-se a garantir os direitos das mulheres e a sua igual valorização, exercício e gozo dos direitos humanos, assegurando a consagração das medidas necessárias para extinguir a desigualdade baseada no sexo.

Neste sentido, é-nos possível afirmar que a evolução do papel de trabalhadoras do sexo feminino em direção à igualdade de género é marcada por conquistas notáveis, impulsionadas por mudanças sociais, legais e culturais. Desde o acesso limitado à educação até às lutas por direitos iguais no local de trabalho, as mulheres têm desafiado barreiras ao longo dos anos. A ratificação de tratados internacionais e a implementação de leis e Decretos-Leis tornaram-se fundamentais nesta luta.

Assim, será relevante questionar em que é que consiste, concretamente, o conceito de igualdade de género e o que poderá ser considerado igualdade e desigualdade.

1.2 Conceito de igualdade de género

A igualdade de género não surgiu no século XXI, pelo que não é um tema recente, apesar de ser gradualmente mais abordado nos dias de hoje. Todavia, importa compreender e analisar, primeiramente, o significado dos conceitos de igualdade e de género, de forma desagregada.

A palavra género é originária do latim na palavra “generu”, “genere”, que significa “nascimento”, “raça” e “origem”²⁰, distinguindo-se da palavra “sexo”. A Organização Mundial de Saúde (OMS) refere que a palavra “sexo” é referente às características

²⁰ Origem da palavra género, Ciberdúvidas da língua portuguesa. <https://ciberduvidas.iscte-iul.pt/consultorio/perguntas/a-origem-da-palavra-genero/24979> Disponível e consultado em 16/11/2023.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

biológicas que definem se o ser humano é homem ou mulher e o género consiste nas características atribuídas aos homens e mulheres²¹. Acrescenta ainda que o próprio conceito inclui cinco elementos distintivos e relevantes, nomeadamente: contextual, hierárquico, relacional, histórico e institucional. As normas de género são pré-estabelecidas pelas sociedades, sendo transmitidas ao indivíduo desde tenra idade. Assim, se este não se inserir nelas existe forte possibilidade de ser alvo de discriminação e exclusão social²².

De acordo com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), o conceito de género consiste nos papéis, comportamentos, atividades e competências estruturadas por uma sociedade, que as atribui a homens e mulheres. Esta definição teve por base a alínea c) da Convenção de Istambul²³.

O Conselho da Europa refere que género assenta nas oportunidades que advêm de ser homem ou mulher. Sendo estas variáveis consoante a sociedade e o tempo em vigor. O género define as oportunidades, sendo, por isso, determinante daquilo que é permitido ou valorizado num homem ou mulher²⁴.

Questiona-se se o género irá determinar sempre as oportunidades que nos podem ou não surgir. Será que algum dia vamos conseguir ultrapassar isto enquanto sociedade?

Já no que respeita à designação de igualdade, esta provém da palavra em latim “aequalitāte”²⁵, que significa “idem” e acompanhou a evolução de sociedades, inclusivamente de mentalidades.

Como mencionado em ponto anterior, até à Revolução de 25 de abril de 1974 prevalecia um clima de desigualdade social, tanto a nível nacional como internacional,

²¹ Neste sentido, Sex and Gender, Council of Europe. <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/sex-and-gender> Disponível e consultado em 17/11/2023.

²² Ibidem.

²³ Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. <https://www.cig.gov.pt/bases-de-dados/glossario/> Disponível e consultado em 17/11/2023.

²⁴ Sex and Gender, Council of Europe. <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/sex-and-gender> Disponível e consultado em 17/11/2023.

²⁵ Origem da palavra igualdade, Infopédia. <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/igualdade> Disponível e consultado em 17/11/2023.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

pelo que a aplicação deste conceito era restrita. A igualdade era compreendida como “todos são iguais perante a lei”, mas, em sociedades que se pautavam por desigualdades económicas e sociais, a sua aplicação era débil. Por conseguinte, o conceito evoluiu para uma igualdade material que se traduz em “tratar de forma igual o que é igual e de forma diferente o que é diferente na medida da diferença.”²⁶ Posteriormente, surgiu o conceito de igualdade de oportunidades que veio garantir o reconhecimento das diferenças de cada indivíduo, de modo que estas não se revelem adversidades ou obstáculos na obtenção de oportunidades por estes.

O entendimento do princípio da igualdade é variável perante a sociedade, cultura e os ideais predominantes²⁷. Porém, a implementação deste princípio no enquadramento jurídico, inclusivamente na Constituição da República Portuguesa (CRP), não é suficiente, uma vez que não garante igualdade na prática. Torna-se necessário a adoção de um sistema jurídico eficiente, que interprete e aplique normas justas e adequadas.

Um dos fatores cruciais para a aplicação deste princípio é a consistência, isto é, a situações semelhantes deve ser aplicado o mesmo tratamento.

Porém, será relevante questionar se isto é suficiente para evoluirmos para uma sociedade igualitária. Desde logo, para além de medidas e normas a serem implementadas é urgente que este conceito se encontre presente na educação da sociedade, de forma a ser normalizado e, conseqüentemente, contribuir para uma mudança de mentalidades, comportamentos e estereótipos criados pelos indivíduos.

A aplicação efetiva da igualdade requer ações em diversas frentes, para garantir que as leis sejam aplicadas de forma justa e que a discriminação se extinga.

O princípio da igualdade encontra-se presente em diversas normas, nomeadamente no artigo 1.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 1948. A par deste princípio, criaram-se

²⁶ Frutuoso, Miriam Vieira da Rocha. (2020). Intersecções entre igualdade e género: novos desafios ao Direito (Tese de Doutoramento). Universidade do Minho, p.32. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/77062> Disponível e consultado em 17/12/2023.

²⁷ Idem. p.34.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

associações e organizações que visam a promoção da igualdade, nomeadamente a Organização das Nações Unidas (ONU), a OIT e a União Europeia (UE). Um dos fundamentos para a criação destas associações e organizações deveu-se também ao incumprimento deste princípio.

Estamos perante um direito fundamental previsto na CRP, mais concretamente no artigo 13.º, que consagra a proibição de um tratamento desigual de cidadãos que se encontrem em situações iguais ou semelhantes (igualdade material).

O Tribunal Constitucional ao estabelecer que apesar do princípio da igualdade ser suscetível de discricionariedade, não proíbe a lei de tratar de forma desigual. O que se veda é a aplicação de normas discriminatórias, isto é, (...) “desigualdades de tratamento materialmente infundadas, sem qualquer fundamento razoável (*vernünftiger Grund*) ou sem qualquer justificação objectiva e racional. Numa perspectiva sintética, o princípio da igualdade, enquanto princípio vinculativo da lei, traduz-se na ideia geral de proibição do arbítrio (*Willkürverbot*)”²⁸.

O mesmo entendimento é defendido e adotado pelo Tribunal da Relação de Coimbra, que determina que o princípio da igualdade não proíbe tratamentos distintos em situações diferentes e considera que somente existe violação deste princípio se existir um tratamento diferente para situações iguais. Ou seja, distinções sem qualquer tipo de fundamento material²⁹.

Chegados aqui, importa compreender o conceito de igualdade de género.

²⁸ Veja-se o Acórdão do Tribunal Constitucional, processo n.º 166/2010 de 28 de abril de 2010, relatado por Conselheira Maria Lúcia Amaral <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20100166.html>, Acórdão do Tribunal Constitucional processo n.º 186/90 de 6/06/1990, relatado por Conselheiro Alves Correia <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19900186.html> e Acórdão do Tribunal Constitucional, processo n.º 187/90 de 6 de junho de 1990, relatado por Conselheiro Alves Correia <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19900187.html>. Disponíveis e consultados em 20/11/2023.

²⁹ Veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 7303/15.8T8CBR.C1, de 27 de outubro de 2016, relatado por Ramalho Pinto. <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/dfea399268604ad280258064003fe865?OpenDocument> Disponível e consultado em 20/11/2023.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

A ONU e o Conselho da Europa entendem que este conceito assenta na igualdade que deve ser atribuída e garantida tanto a homens como a mulheres, nas oportunidades, poderes ou responsabilidades que decorrem da vida pública ou privada. Ninguém pode ser discriminado pelas suas escolhas, oportunidades ou circunstâncias, devendo tratar e ser tratado de forma igual, perante a sociedade³⁰.

Tanto os homens como as mulheres gozam dos mesmos direitos e oportunidades e possuem igual acesso aos vários recursos. Além disso, os desejos, as oportunidades e as diferenças entre homens e mulheres devem ser de igual forma valorizadas, isto é, aceitar a opinião, religião, etnia, raça, classe e orientação sexual. Para execução da igualdade de género importa discutir a mudança e, conseqüentemente, adotar estruturas que alterem as relações desiguais entre homens e mulheres³¹.

A igualdade de género é vital na garantia de sociedades mais justas, igualitárias e sustentáveis. O género não pode ser um impedimento para ser aplicado um tratamento igual em direitos e obrigações. Idealmente, a mulher e o homem deveriam ser percebidos como um só, sendo-lhes atribuídos iguais direitos e obrigações.

Neste contexto, será relevante refletirmos sobre o 3.º género, ou sem género, que é uma questão emergente. Isto é, a possibilidade de qualquer indivíduo por livre vontade considerar que não se insere em nenhum género existente (feminino ou masculino).

A definição da identidade de cada pessoa inicia-se nos primeiros anos de vida, com modelos e estereótipos que nos são impostos pela própria tradição. No entanto, é um facto que há pessoas que não se identificam com o seu sexo biológico, pelo que não pretendem que lhe seja atribuído um género. Neste sentido, são diversos os países que reconhecem legalmente um 3.º género, nomeadamente Nepal, Índia, Canadá, Austrália, Alemanha. Este reconhecimento varia de país para país, alguns países oferecem a opção de identidade de género não binária³² em documentos oficiais. Este regime ainda não vigora em

³⁰ Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. <https://www.cig.gov.pt/bases-de-dados/glossario/>. Disponível e consultado em 22/11/2023.

³¹ Sex and Gender, Council of Europe. <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/sex-and-gender>. Disponível e consultado em 22/11/2023.

³² Uma pessoa não binária é aquela que não se identifica com a divisão binária de homem ou mulher.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Portugal, contudo, em agosto de 2018, surgiu a Lei n.º 38/2018 que estabeleceu a autodeterminação da identidade de género e expressão de género. Recentemente, em janeiro de 2024, passou a ser possível a opção de escolha de nome próprio neutro³³, bem como medidas a adotar pelas escolas para a implementação da lei supra. Deste modo, com base no princípio da liberdade previsto no artigo 27.º da CRP, atribuído a todos os cidadãos, é possível a alteração do nome próprio no registo, não só no cartão de cidadão, como também nos assentos de nascimento e casamento. Podendo estas alterações refletir um passo significativo no sentido da adesão num futuro próximo, pelo ordenamento jurídico português, de um 3.º género.

Face a isto, quando nos referimos à desigualdade entre o homem e a mulher, coloca-se a seguinte questão: será que esta distinção tem de ser alargada a um 3.º género?

A meu ver, certamente que sim, visto que não é o género que define um indivíduo, não devendo este ser avaliado e julgado mediante o seu género. Pelo que a igualdade entre indivíduos deve sempre prevalecer, nomeadamente no âmbito laboral. O facto de um indivíduo se considerar não binário não pode ser fundamento para um tratamento diferenciado.

1.3 A discriminação em razão do género

1.3.1 A desigualdade remuneratória

A desigualdade remuneratória é um tema persistente, que apresenta um impacto significativo nos trabalhadores e na economia. Destaca desequilíbrios notáveis entre homens e mulheres em cargos semelhantes. Esta questão transcende setores e profissões, revelando-se como um reflexo das complexidades subjacentes aos sistemas de pagamento. Desta forma, importa primeiramente compreender o significado de remuneração, para posteriormente analisarmos dados concretos acerca deste tópico.

³³ Os nomes próprios, Cris, Rafa ou Alex são exemplos de nome neutros, visto que não depreendem nenhum género em concreto.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

A remuneração, de acordo com a Diretiva 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho de 10 de maio de 2023, consiste no salário base e quaisquer outras contraprestações pagas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, por um empregador a um trabalhador pelo seu trabalho. Isto é, a remuneração pode ser prestada não somente em dinheiro como também em espécie, sendo que em Portugal a prestação em espécie não pode exceder metade da prestação em dinheiro³⁴.

Deste modo, a remuneração resulta de uma contrapartida³⁵ do trabalho prestado pelo trabalhador³⁶, sendo interpretado como o dever principal³⁷ do empregador, como decorre do artigo 127.º n.º 1 alínea b) do Código do Trabalho (CT). A obrigatoriedade de pagar retribuição encontra-se associada ao “princípio da proteção do trabalhador”³⁸, sucedendo deste a proteção do trabalhador no exercício da sua atividade, visto que lhe é garantido o direito a uma retribuição justa e igualmente digna, preservando a vida pessoal e familiar do trabalhador³⁹.

Acompanhando a posição de Monteiro Fernandes, a remuneração encontra-se interligada com a prestação de trabalho, por um nexo de reciprocidade. Assim, o salário para as partes envolvidas é observado de forma distinta. Para a entidade empregadora o salário resulta do confronto entre os custos da produção e os lucros obtidos fruto da atividade exercida. Em contrapartida, para o trabalhador significa um meio de subsistência para fazer face às suas necessidades pessoais e familiares⁴⁰.

³⁴ Artigos 258.º n.º 2, 259.º n.º 2 e 276.º n.º 1 do CT.

³⁵ Neste sentido, Menezes Leitão considera que a retribuição é uma contrapartida da prestação de trabalho, estando ligada por um nexo de corresponsabilidade com a prestação do trabalho, vide, Leitão, Luís Menezes. (2021). *Direito do Trabalho*, 7ª edição, Coimbra, Almedina, p.352.

³⁶ Vide artigo 11.º e 258.º do CT e artigo 1152.º do CC.

³⁷ Ramalho, Maria do Rosário Palma. (2014). *Tratado do Direito do Trabalho*, 5ª edição, Coimbra, Almedina, p.656.

³⁸ Dray, Guilherme. (2015). *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, Coimbra, Almedina, pp. 649 e 650.

³⁹ *Ibidem*.

⁴⁰ Fernandes, António Monteiro. (2017). *Direito do Trabalho*, 18ª edição, Coimbra Almedina, pp.298 e 299, este autor refere que a retribuição apresenta três funções distintas, a primeira referente à retribuição da prestação de trabalho por parte do trabalhador, em função da remuneração que irá auferir; a segunda relacionada com a necessidade de satisfação das obrigações pessoais e do seu agregado familiar; e, por fim, como instrumento de política económica, visto que a contratação coletiva no âmbito da política de rendimentos passou a ser considerada no contexto da concertação social, observando-se determinados parâmetros na negociação de salários em conformidade com as políticas económicas conjunturais.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Por conseguinte, a obrigação de remunerar permite encarar a condição de trabalho como onerosa e sinalagmática⁴¹, uma vez que se verifica uma relação de prestação e contraprestação, gerando obrigações para ambas as partes⁴², como referido. O trabalhador obriga-se a prestar a sua atividade e em troca recebe a sua remuneração.

Destarte, a remuneração revela-se fulcral para o trabalhador, colocando-o numa posição fragilizada relativamente à entidade empregadora, visto que depende dela. Para impedir a submissão do trabalhador ao poder do empregador, a legislação salvaguarda determinados direitos. Neste sentido, o desenvolvimento do Direito do Trabalho ao longo dos anos concentrou-se na proteção do trabalhador contra as práticas abusivas do empregador, que detém o poder de direção⁴³. Esta proteção traduziu-se de forma vincada na tutela da dignidade e direitos pessoais do mesmo⁴⁴, tendo sido introduzidos na legislação direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador.

A estipulação do valor remuneratório deve ter em consideração fatores como a justiça e igualdade⁴⁵, sem prejuízo do princípio “para trabalho igual salário igual⁴⁶”, como decorre do artigo 59.º n.º 1 alínea a) e n.º 3 da CRP, que posteriormente foi alvo de transposição para o CT, como resulta do artigo 270.º. Assim, a entidade empregadora fica automaticamente vinculada a esta norma legal do CT devendo cumprir com a igualdade de tratamento e a proibição de discriminação entre trabalhadores⁴⁷. O citado artigo acrescenta que a retribuição conferida deve garantir uma existência condigna, isto é, adequada, de forma a proporcionar qualidade de vida. Para isso, o Estado deverá acautelar a submissão do trabalhador, mediante a estipulação de salários mínimos⁴⁸ salvaguardando

⁴¹ Cordeiro, António Menezes. (2019). Direito do Trabalho I, Coimbra, Almedina, p.603.

⁴² O mesmo entendimento tem David Falcão e Sérgio Tenreiro Tomás. (2023). Lições de Direito do Trabalho – A relação individual de trabalho, 9ª edição, Coimbra, Almedina, p.231.

⁴³ Dray, Guilherme. op. cit. p.641.

⁴⁴ Ibidem, apud Montoya Melgar, Derecho del Trabajo, 30.º edição, pp.311

⁴⁵ Leitão, Luís Menezes, op.cit. p. 354.

⁴⁶ Também designado como Princípio de Igualdade Retributiva. Este tema será abordado aprofundadamente, no Capítulo II.

⁴⁷ Canotilho, J. J. Gomes e Moreira, Vital, Constituição da República Portuguesa Anotada, 4.ª edição, volume I, Coimbra Editora, p.771.

⁴⁸ O salário mínimo é determinado anualmente, com base em diversos fatores, nomeadamente o custo de vida, a evolução da produtividade, a política de rendimentos e preços, sendo para isso ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social. Vide artigo 273.º n.º 2 do CT. O salário mínimo mensal surgiu através

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

o Princípio da Suficiência Salarial⁴⁹, como designa Maria do Rosário Palma Ramalho, nos termos dos artigos 59.º n.º 2 alínea a) da CRP e 273.º do CT.

Guilherme Ray⁵⁰ afirma que o princípio da proteção do trabalhador, mediante o subprincípio da “suficiência salarial”, é fulcral para determinar a retribuição, visto que garante que o critério não seja arbitrariamente estabelecido pelas partes e que não decorra de uma negociação livre e resultante do exercício normal da liberdade contratual de ambas as partes. Ao impor um valor mínimo legal, este princípio visa garantir o sustento mínimo necessário para a dignidade do trabalhador e da respetiva família.

O artigo 59.º n.º 1 alínea a) da CRP, ao determinar que deve ser atribuído um salário com base na “quantidade, natureza e qualidade”, acrescenta a possibilidade de serem atribuídos prémios de produtividade ou prémios pelos resultados obtidos⁵¹.

O direito à retribuição do trabalho é um direito de natureza negativa⁵², da mesma forma que os “direitos, liberdades e garantias”⁵³. Em contrapartida, a igualdade de retribuição, princípio constitucionalmente positivo, exige a aplicação de critérios objetivos para avaliar se as tarefas desempenhadas por mais que um trabalhador podem ser consideradas como trabalho igual e de valor igual⁵⁴. No caso de serem diferentes tipos de trabalho, deverá ser aplicado o mesmo princípio a *contrario sensu*, uma vez que para trabalho desigual deve ser atribuído um salário desigual, cumprindo-se o princípio de que

do Decreto-Lei n.º 217/74 de 27 de maio de 1974. Atualmente, encontra-se transposto nos artigos 273.º e seguintes do CT.

⁴⁹ Ramalho, Maria do Rosário Palma, op.cit. p.677.

⁵⁰ Dray, Guilherme. op. cit. p. 658.

⁵¹ Contudo, não poderão ser considerados como retribuição, uma vez que apresentam carácter excecional, como decorre do artigo 260.º n.º 1 alíneas b) e c) do CT, salvo nos casos em que são previamente garantidos.

⁵² Considera-se que detém natureza negativa pelo facto de possuírem um carácter restritivo ou limitador na esfera jurídica do indivíduo, por outra palavras, estes definem o que não pode ser feito e salvaguardam a liberdade e dignidade das pessoas.

⁵³ Vide artigos 24.º e seguintes da CRP.

⁵⁴ Vide Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 229/21.8T8CLD.C1, datado de 10 de março de 2023, relatado por Paula Maria Roberto.

<http://www.dgsi.pt/jtrc/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/47bc053116fb1ebd8025898200399f4a?OpenDocument> Disponível e consultado em 02/12/2023, que refere que: “Se a Autora logrou demonstrar, como lhe competia, que exerce funções idênticas à de outra trabalhadora, em natureza, qualidade e quantidade e inexistindo, face à matéria de facto provada, fundamento razoável, compreensível e equitativo que justifique a apurada diferenciação salarial, impõe-se concluir que a Ré violou o princípio constitucional de que para trabalho igual salário igual.”

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

para situações desiguais deve ser aplicado um tratamento diferente⁵⁵. Assim, não poderá ser considerado um ato discriminatório a divergência de remuneração de trabalhadores⁵⁶, uma vez que em causa podem estar fundamentos com base no mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade, como determina o artigo 31.º n.º 3 do CT.

Não obstante, o artigo 31.º n.º 1 do CT prescreve que a concessão da retribuição não deve conter qualquer discriminação baseada no sexo.

Perante este cenário legislativo acerca da remuneração, é crucial observarmos como as desigualdades salariais se manifestam na prática. Os dados estatísticos oferecem uma visão concreta e irrefutável desta realidade e evidenciam de forma tangível a extensão da desigualdade remuneratória. Ao “mergulharmos” nos dados estatísticos, podemos compreender mais aprofundadamente a realidade. Posteriormente, no Capítulo II e III será apresentada a legislação que visa controlar esta situação, tanto a nível internacional como interno.

Atenderemos aos factos apresentados pelo Parlamento Europeu⁵⁷, que estabelece que na UE a diferença média de remuneração entre homens e mulheres, em 2021, foi de 12,7%. Portugal apresentou uma taxa de 11,9% e Espanha 8,9%⁵⁸. Sendo apresentados como fatores de desigualdade remuneratória as diferenças ao nível estrutural, bem como diferenças de emprego, nível de educação e experiência e o remanescente é relativamente a desigualdade de género.

O Parlamento Europeu alerta que estas disparidades salariais entre homens e mulheres não são lineares de interpretar. Isto é, nem sempre a reduzida taxa de desigualdade remuneratória é sinónimo da inexistência da desigualdade de género em

⁵⁵ Canotilho, J. J. Gomes e Vital Moreira, op. cit. pp.772 e 773.

⁵⁶ Vide Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 574/21.2T8GRD.C1, datado de 13 de dezembro de 2022, relatado por Felizardo Paiva.

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/8df24973dad568788025893500501908?OpenDocument> Disponível em: consultado em 02/12/2023.

⁵⁷ Perceber as disparidades salariais entre homens e mulheres: definição e causas - Parlamento Europeu. <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20200109STO69925/perceber-as-disparidades-salariais-entre-homens-e-mulheres-definicao-e-causas> Disponível e consultado em 23/12/2023.

⁵⁸ Para o cálculo destas taxas foi tomado em consideração somente as empresas com 10 ou mais funcionários.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

determinado país. Pelo contrário, pode significar, por exemplo, a reduzida participação da mulher no mercado de trabalho. Se a taxa se verificar alta, pode-se dever ao facto de as mulheres frequentarem trabalho parcial, daí se justificar uma diminuída remuneração.

Diversas são as causas apresentadas para a diferença salarial baseada no sexo, pelo que iremos analisar algumas⁵⁹.

As mulheres tendem a trabalhar a tempo parcial, de forma remunerada, visto que dependem muito do seu tempo em trabalho não remunerado, como tarefas domésticas ou maternidade. Em 2022, a taxa de mulheres que trabalhavam a tempo parcial foi muito superior à dos homens, com uma diferença percentual de 20%. As mulheres apresentaram uma taxa de 28% e os homens de 8%.

As suas escolhas profissionais são motivadas pelas responsabilidades familiares. Em 2018, 1/3 das mulheres empregadas na UE necessitaram de interromper a carreira para cuidar de crianças, comparativamente a 1,3% dos homens. O motivo pelo qual isto ocorreu relaciona-se com o facto de as mulheres assumirem a responsabilidade pelo cuidado com os filhos. Contudo, esta dinâmica começa a ser desmistificada e os pais, cada vez mais, se integram na vida paternal tanto quanto as mães.

Os setores de educação, saúde e cuidados, que geralmente têm salários mais baixos, têm uma representação significativamente maior de mulheres em comparação com homens. O que contribui para explicar a disparidade salarial entre os dois sexos. Todavia, em 2021, verificou-se um progresso, com o aumento de 41% da representatividade das mulheres nas áreas da ciência, tecnologia e engenharia.

Acresce ainda a menor participação do sexo feminino em cargos de liderança. Em 2020, as mulheres que detinham um cargo de gestão na UE representavam 1/3 (34%). Se refletirmos e pensarmos na realidade próxima que nos rodeia, verificamos uma maior taxa de homens empreendedores comparativamente a mulheres. Será que se justifica pelo

⁵⁹ Perceber as disparidades salariais entre homens e mulheres: definição e causas - Parlamento Europeu. <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20200109STO69925/perceber-as-disparidades-salariais-entre-homens-e-mulheres-definicao-e-causas> Disponível e consultado em 23/12/2023.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

motivo dos homens arriscarem mais e as mulheres se focarem maioritariamente na maternidade?

No entanto, as mulheres que trabalham como gerentes ou executivas ganham menos de 23% por hora, que os trabalhadores do sexo masculino precisamente na mesma posição.

A diferença salarial revela-se maior com o avanço da idade das trabalhadoras. Aliás, a disparidade de pensões entre idosos de diferentes sexos foi de 28% em 2020, na UE.

Além disso, a exclusão de recebimento de prémios de produtividade, das trabalhadoras que tenham usufruído da licença de maternidade, consultas relacionadas ou redução de horário para amamentar, também contribui para as diferenças salariais. Todas estas ausências são legais e detêm proteção legislativa nesse sentido, pelo que as trabalhadoras não deveriam ser penalizadas, visto que estão a cumprir com as suas responsabilidades, de forma legalmente reconhecida. A ausência pelos motivos suprarreferidos acarreta a exclusão deste tipo de trabalhadoras na participação nos lucros da empresa, do não pagamento do subsídio de refeição ou até da remuneração, que respeite aos períodos de ausência. Por todas estas razões, a disparidade salarial baseada no sexo dos trabalhadores revela-se de forma vincada nas trabalhadoras que são mães⁶⁰.

O sexo feminino encontra-se sub-representado⁶¹ em determinadas profissões e setores de atividade, designadamente nas áreas de gestão e cargos de liderança ou decisão. Todos estes, geralmente, acarretam remunerações superiores. Infelizmente, os cargos com remunerações inferiores são exercidos por um elevado número de mulheres⁶².

⁶⁰ Ferreira, Virgínia. (2010). A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular, CITE, pp.161 e 162. <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/44008/1/A%20Igualdade%20de%20Mulheres%20e%20Homens%20no%20Trabalho%20e%20no%20Emprego%20em%20Portugal.pdf> Disponível e consultado em 21/12/2023.

⁶¹ Quando se faz referência à sub-representação das mulheres refere-se ao facto de a presença das mulheres, em diversas áreas e cargos, ser menor do que seria espectável, consoante a sua presença na população em geral ou em comparação com os homens. A sub-representação das mulheres indica desigualdades de género e estereótipos de género que impedem as mulheres de participar igualmente em certas áreas da sociedade.

⁶² Desigualdade Salarial entre Homens e Mulheres em Portugal, CITE. https://cite.gov.pt/documents/14333/144891/Desigualdade_salarial.pdf Disponível e consultado em 22/12/2023.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Analisaremos a seguinte tabela, baseada em dados da PORDATA⁶³, que reflete o salário médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem: remuneração base em euros.

Anos	Remuneração base média	
	Homens	Mulheres
2000	674,7	523,6
2010	976,7	800,8
2015	990,1	825,0
2019	1 073,8	922,6
2020	1 109,2	960,3
2021	1 152,2	999,3

Tabela 1 - Salário médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem: remuneração base em euros

Verificamos que a remuneração média que auferem os trabalhadores por conta de outrem varia de ano para ano e consoante o género. A tabela apresenta uma tendência de aumento na remuneração, ao longo do tempo, tanto para homens como para mulheres. Contudo, mantém-se uma diferença notável entre as remunerações médias de homens e mulheres, dado que as mulheres auferem uma remuneração consideravelmente inferior aos homens, em cada ano apresentado. Esta disparidade salarial exprime a desigualdade de género que permanece no mercado de trabalho.

É-nos legítimo assim questionar se a desigualdade remuneratória se justifica pelo baixo nível de ensino da mulher?

De acordo com o estudo “Education at a Glance 2023”⁶⁴, em Portugal, no ano de 2022, o nível de escolaridade entre jovens, na faixa etária entre os 25 e 34 anos, varia consoante o género. Com nível inferior ao ensino secundário é apresentada uma taxa de 20% para as mulheres e 14% para os homens, com o nível secundário completo, a taxa

⁶³ PORDATA. <https://www.pordata.pt/> Disponível e consultado em 22/12/2023.

⁶⁴ Education at a Glance 2023: OECD Indicators, Portugal. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/8ada32f6-en/index.html?itemId=/content/component/8ada32f6-en> Disponível e consultado em 23/12/2023.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

de mulheres que concluíram foi de 43% e 35% de homens. Já de nível superior, 37% e 52%, para as mulheres e homens, respetivamente. Podendo-se concluir que a taxa de término do ensino inferior ao secundário e ensino secundário (inclusive) é mais alta nas mulheres. Contudo, os homens apresentam uma taxa de conclusão do ensino universitário superior.

Já entre os 25 e 64 anos de idade, a taxa de ensino inferior a secundário é de 78% nas mulheres e 62% nos homens, com ensino secundário é de 87% nas mulheres e 82% nos homens e com ensino superior é de 91% em ambos os géneros. Ou seja, de acordo com o estudo, o nível de ensino das mulheres face aos homens não poderá ser a justificação para a desigualdade salarial.

Entretanto, o avanço na redução das discrepâncias salariais entre homens e mulheres estagnou e tem progredido lentamente ao longo dos anos. Recordando-nos que os estereótipos de género ainda exercem influência tanto em homens como em mulheres, nas diversas áreas, inclusive no mercado laboral. Isso ressalta a necessidade de criação de medidas específicas para efetivar o princípio da igualdade retributiva.

1.3.2 A desigualdade no acesso ao emprego e na progressão na carreira

A desigualdade no acesso ao emprego é uma realidade e representa um desafio significativo para a igualdade e justiça no ambiente de trabalho. O acesso desigual a um determinado emprego tem como base a discriminação de género.

Nesta sentença, a OIT⁶⁵ prescreve que ainda se assiste a desigualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego, o que revela ser alarmante, dado que os correspondentes progressos na diminuição deste fenómeno têm sido vagarosos com o decorrer dos anos. Com base num estudo elaborado pela OIT, em março de 2023, as mulheres apresentam

⁶⁵ As desigualdades entre homens e mulheres no emprego são maiores do que se pensava, segundo uma nova nota síntese da OIT - OIT. https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/WCMS_870832/lang-pt/index.htm Disponível e consultado em 04-01-2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

uma maior dificuldade em encontrar um emprego, comparativamente aos homens. Constatou-se que 15% das mulheres em idade ativa, a nível global, não consegue aceder a um emprego, paralelamente a 10,5% dos homens. Esta taxa manteve-se praticamente inalterada nas últimas duas décadas, precisamente entre 2005-2022. Estes valores destacam a persistência das desigualdades de género no mercado de trabalho.

Face a isto, é certo afirmar que as medidas implementadas que visam a extinção e a redução das desigualdades entre homens e mulheres no contexto laboral não estão a produzir os efeitos necessários e expectáveis no tempo previsto. Por conseguinte, questiona-se a criação de novas medidas, que revelem resultados eficazes e concretos.

Destaquemos, com base no estudo supra mencionado, que as responsabilidades inerentes à mulher, designadamente a maternidade, já anteriormente exposta, implica trabalho não remunerado e produz, por conseguinte, um impacto desproporcional nas mulheres. A dependência da maternidade e tudo o que esta envolve pode significar um motivo de impedimento de procura ativa de emprego ou de obtenção de emprego ou de disponibilidade horária. Note-se que, para as mulheres serem integradas nas taxas de desemprego e serem consideradas efetivamente como desempregadas, têm de cumprir com estes requisitos. Pelo que, muitas das mulheres que procuram emprego não estão representadas nas taxas de desemprego.

Esta tendência destaca a necessidade de uma abordagem mais abrangente ao entendimento e medição da taxa de desemprego, tendo em consideração as barreiras específicas que as mulheres enfrentam, devido às responsabilidades familiares e ao trabalho de cuidados não remunerados.

Uma indivíduo do sexo feminino, candidata a um emprego, que se encontrar na faixa etária entre os 20 e 30 anos é considerada como uma potencial mãe, e consequentemente, uma trabalhadora com fraca produtividade e flexibilidade, resultante do facto de ter direito a horas para amamentar, de acordo com a proteção conferida pelo

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

artigo 47.º do CT. Acresce ainda, a possibilidade de se ausentar por motivos de assistência ao filho, sendo este um direito conferido legislativamente (artigo 49.º do CT)⁶⁶.

Neste âmbito, os empregadores evitam contratar mulheres devido a preocupações relacionadas à gravidez e licença de maternidade, temendo impactos negativos na produtividade ou custos adicionais.

Em contrapartida, a entidade patronal tende a contratar homens com filhos, dado que na sua perspetiva são mais estáveis que as mulheres, mesmo com filhos. Esta ideologia é fundamentada em estereótipos de género que atribuem responsabilidades de cuidado principalmente às mulheres. Este fenómeno reforça os papéis de género tradicionais, como também coloca o sexo feminino em desvantagem no mercado de trabalho.

Ademais, existem determinadas profissões que estão associadas a diversos estereótipos de género, criados pela própria sociedade e que contribuem para um desigual acesso a um determinado emprego ou posto de trabalho. Basta pensarmos na profissão de motorista, que, até aqui, era apenas exercida por homens e, por seu turno, o facto de um trabalhador pertencer ao sexo masculino era critério fundamental para ingressar na atividade. Já pelo contrário, se uma mulher se candidatasse a esta profissão não iria ter sucesso. Todavia, a realidade atualmente é divergente, isto é, verificamos que o sexo feminino já exerce esta profissão. Pelo que se comprova que não passam de estereótipos criados e que podem ser ultrapassados com a evolução de mentalidades e ausência de preconceitos⁶⁷.

Outro ponto fulcral associado ao acesso ao emprego é a progressão na carreira. Ora, o facto das mulheres, geralmente, usufruírem do seu direito de maternidade e não

⁶⁶ O direito de assistência a um filho é imputável tanto à mãe como ao pai, todavia, geralmente, tendem a ser as mães a se ausentarem para conferir assistência ao seu filho.

⁶⁷ Neste sentido, Pedro Romano Martinez apresenta, como exemplo, o seguinte: Um casal com duas filhas, uma com 6 meses e outra com 16 anos, que pretenda contratar uma baby-sitter, vai preferir contratar uma mulher a um homem para esse cargo, uma vez que não irão querer que um homem fique a cuidar da sua filha de 16 anos. Este exemplo comprova que para diversas profissões existem preconceitos de acesso distintos, variáveis consoante o género e a atividade a exercer. Vide Martinez, Pedro Romano. (2022). Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina, p.368.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

apresentarem permanentemente flexibilidade horária ou a possibilidade de realizar horas extraordinárias, poderá implicar desigualdades na progressão da sua carreira, na perspetiva da entidade empregadora. Ou seja, será que todas as empresas aplicam uma política justa e igualitária e não apresentam desigualdades face ao género, na adoção de critérios de progressão na carreira?

Os dados estatísticos⁶⁸ refletem que o sexo masculino, em detrimento do sexo feminino, apresenta maior progressão no interior das empresas. Os cargos de direção executiva são ocupados por 72,7% de homens e os cargos de gestão e coordenação por 66,1%. Com o decorrer da progressão da carreira com o objetivo de atingir posições de liderança, a representação do género feminino reduz. Isto é, em cargos decorrentes de funções administrativas e operacionais verifica-se uma taxa de 49,3%, mas esta diminui quando se refere a cargos relacionados com a direção executiva de uma organização, em que é apresentada uma taxa de 27,3%. Acresce ainda que, 66,3% das promoções internas incidiram sobre trabalhadores do sexo masculino. Somente 33,7% das promoções internas contemplaram colaboradoras do sexo feminino.

O que nos parece ao analisarmos estes dados é que estes refletem desigualdade de género na aplicação de critérios que avaliam os trabalhadores para que estes progridam na sua carreira.

A progressão da carreira determina o avanço profissional e pessoal de um trabalhador ao longo do tempo, no seu percurso profissional. Esta pode acarretar desenvolvimento de habilidades, obtenção de notoriedade, aumento de responsabilidades, alcance de posições de maior hierarquia e, principalmente, aumento de remuneração. A progressão na carreira representa uma recompensa para o trabalhador, pelo seu compromisso para com a empresa empregadora, sendo motivador para os trabalhadores. Baseia-se em melhorias salariais contínuas, alcançadas por meio de avanço em escalões dentro da mesma categoria. Estes avanços são geralmente acessíveis aos funcionários ou

⁶⁸ De acordo com o estudo “Diversidade, Equidade e Inclusão no meio empresarial português”, da BCSD, de 2023, que recaiu sobre 73 empresas e 96757 funcionários. <https://bcsdportugal.org/noticias/bcsd-portugal-avalia-diversidade-equidade-e-inclusao-nas-empresas-em-portugal/> Disponível e consultado em 05-01-2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

agentes conforme acumulam determinados períodos de serviço. Esta dinâmica reflete um estímulo crescente, visto que implica uma melhoria na remuneração do trabalhador⁶⁹.

A progressão na carreira é um direito do trabalhador, que se encontra salvaguardado no artigo 47.º n.º 2 da CRP.

1.3.3 A discriminação direta e indireta

A discriminação é um fenómeno complexo que se manifesta de diversas formas, sendo classificada em direta e indireta, dependendo da natureza das suas manifestações. A discriminação direta e a discriminação indireta estão interligadas e ampliam a compreensão das complexidades presentes nos ambientes profissionais.

A discriminação direta, evidenciada por um tratamento irrefutavelmente desigual, com base em características específicas de um trabalhador, contrasta com a discriminação indireta, que se manifesta de forma mais dissimulada mediante políticas ou práticas que, aparentemente neutras, podem resultar em disparidades injustas.

Concretamente, a discriminação direta ocorre quando um empregador apresenta comportamentos desfavoráveis perante um trabalhador motivado pelo seu género, raça, religião, idade ou orientação sexual⁷⁰. Os casos mais recorrentes desta prática relacionam-se, por exemplo, com a recusa em contratar mulheres para determinadas profissões, devido ao sexo.

No que respeita à discriminação indireta, esta procede quando uma prática, política ou critério, que aparentemente não visa desfavorecer ninguém, sendo aplicável a todos, contudo apresenta impacto negativo num determinado grupo. É o caso da adoção de uma regra numa empresa, que especifica que um dos requisitos de admissão na entidade é a

⁶⁹ Neste sentido, vide Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, processo n.º 00480/99-COIMBRA, datado de 14 de junho de 2007, relatado por Dr.º José Augusto Araújo Veloso. <http://www.dgsi.pt/jtcn.nsf/89d1c0288c2dd49c802575c8003279c7/4e1c2423ba16348e802572fb0046be6e?OpenDocument> Disponível e consultado em 05-01-2024.

⁷⁰ Igualdade de tratamento do pessoal, União Europeia. https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/equal-treatment-qualifications/equal-treatment/index_pt.htm Disponível e consultado em 06/01/2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

altura mínima de 1,70 cm de altura. Ora, geralmente, as mulheres tendem a ser mais baixas que os homens, portanto este tipo de medida que, aparentemente parece neutra e não contém qualquer discriminação direta, desfavorece um determinado grupo.

Esta realidade, atualmente, já se encontra salvaguardada legalmente, designadamente no CT⁷¹, pelo que no próximo capítulo será objeto de análise.

Perante tudo isto, é-nos possível afirmar que, tanto a nível nacional, como internacional, as discriminações e desigualdades complexas no mercado de trabalho ainda persistem. Sendo extremamente importante modificar esta cruel realidade, de forma que todos os cidadãos detenham o pleno exercício de todos os seus direitos, nomeadamente ao nível civil, político, económico, social e cultural.

⁷¹ Veja-se o artigo 23.º n.º 1 a) e b) e artigo 25.º do CT.

CAPÍTULO II – A tutela jurídica conferida a nível Internacional e Europeu

2.1 Análise de diplomas legais da tutela da igualdade a nível internacional e europeu

Diante da análise das diversas formas de desigualdade de género no ambiente de trabalho, tal como a desigualdade remuneratória, desigualdade no acesso ao emprego e na progressão na carreira, bem como a discriminação direta e indireta, iremos de seguida proceder à análise de diplomas aprovados por instituições internacionais, como a ONU, OIT e UE, com vista à proteção dos direitos supra mencionados, em especial a tutela proporcionada às mulheres no contexto laboral.

2.1.1 O papel desempenhado pela Organização das Nações Unidas

A ONU é uma instituição internacional, fundada em 1945, após a Segunda Guerra Mundial, com o objetivo de promover a cooperação internacional, a paz e a segurança entre os países. A ONU é constituída por 193 estados-membros e desempenha um papel crucial em diversas áreas, incluindo nos direitos humanos, no desenvolvimento sustentável, na ajuda humanitária, na promoção da paz e na resolução de conflitos.

Desde a sua criação que aprovou medidas para proteção dos direitos das mulheres, na tentativa de alcançar e impulsionar o princípio da igualdade e não discriminação, nomeadamente a igualdade de género. Prova disso, encontra-se presente no artigo 1.º n.º 3 da Carta Fundadora da Organização, mais concretamente, a DUDH⁷² que estabelece o respeito pelos direitos do homem e pelas liberdades fundamentais que não podem ser negadas a nenhum ser humano, com base no sexo, raça, língua ou religião. Mediante este artigo, realça-se a importância da não discriminação.

⁷² Instituída pela ONU a 10 de dezembro de 1948.

Declaração Universal dos Direitos do Homem, Ministério Público Portugal.

https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/declaracao_universal_dos_direitos_do_homem.pdf Disponível e consultado em 26/01/2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Não obstante, observemos o artigo 2.º, que sublinha que os direitos e liberdades estabelecidas na DUDH podem ser invocados por qualquer ser humano.

O princípio da igualdade e não discriminação é ainda consignado no artigo 7.º, que dita que todos os seres humanos são iguais perante a lei, tendo igual proteção contra qualquer discriminação. Note-se que este princípio, para além de estar presente na DUDH, também se encontra consagrado no Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos⁷³, nomeadamente nos artigos 2.º e 26.⁷⁴; No Pacto Internacional de Direitos Económicos, Sociais e Culturais⁷⁵, nos artigos 2.º n.º 2 e 6.º n.º 1⁷⁶, promovidos pela ONU, em 16 de dezembro de 1966. O primeiro somente entrou em vigor em Portugal, em 15 de setembro de 1978, e o segundo em 31 de outubro de 1978.

Já no que respeita à questão da desigualdade no acesso ao emprego, esta também se encontra acautelada e protegida pelo artigo 23.º n.º 1 da DUDH, que estabelece que todas as pessoas têm direito ao trabalho e à livre escolha do mesmo, com condições equitativas e satisfatórias.

A desigualdade remuneratória também não é exceção, pelo que, segundo o artigo 23.º n.º 2 da DUDH, todos os seres humanos têm direito a salário igual, para trabalho igual, não podendo existir qualquer tipo de discriminação. No artigo 23.º n.º 3 da DUDH relaciona-se a remuneração com a proteção da dignidade humana⁷⁷, visto que determina

⁷³ Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos, Ministério Público Portugal. <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/pacto-internacional-sobre-os-direitos-civis-e-politicos-0> Disponível e consultado em 27/01/2024.

⁷⁴ Veja-se que o artigo 2.º do Pacto Internacional de Direitos Económicos, Sociais e Culturais refere que a todos os indivíduos integrantes dos Estados que se inserem no presente Pacto deve ser garantido o reconhecimento dos direitos contemplados no mesmo, sem qualquer distinção de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião pública ou qualquer outra, de origem nacional ou social, de propriedade ou de nascimento, ou de outra situação. Por sua vez, o artigo 26.º dita que todas as pessoas são iguais e possuem os mesmos direitos, devendo a lei proibir qualquer discriminação pelos motivos invocados no artigo 2.º.

⁷⁵ Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, Ministério Público Portugal. <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/pacto-internacional-sobre-os-direitos-economicos-sociais-e-culturais> Disponível e consultado em 27/01/2024.

⁷⁶ Note-se que o artigo 2.º, n.º 2, determina que os estados integrantes do Pacto se comprometem a garantir que os direitos enunciados são exercidos sem discriminação por motivos de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou qualquer outra opinião, origem nacional ou social, fortuna, nascimentos, qualquer outra situação. Já o artigo 6.º n.º 1, assegura o livre acesso ao emprego, estipulando que todas as pessoas têm a faculdade de escolher livremente o seu trabalho e tomar as medidas necessárias para salvaguardar este direito.

⁷⁷ Dray, Guilherme. (2015). op. cit. p. 657.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

que a retribuição tem de ser equitativa e satisfatória de forma a garantir subsistência ao trabalhador e à sua família.

O percurso realizado pela ONU na busca da igualdade deteve vários marcos significantes, nomeadamente a Comissão sobre o Estatuto da Mulher (CSW do inglês Commission on the Status of Women), gerada pelo Conselho Económico e Social, que visa promover a igualdade de género, a evolução dos direitos das mulheres e o seu empoderamento⁷⁸.

A ONU Mulheres também promove a igualdade de género por meio de agências especializadas⁷⁹, como o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para Mulheres (UNIFEM do inglês United Nations Development Fund for Women), a Divisão para o Progresso das Mulheres (DAW do inglês Division for the Advancement of Women), o Escritório do Assessor Especial sobre Questões de Género e o Instituto Internacional de Pesquisa e Formação das Nações Unidas para o Avanço da Mulheres.

Em 1979, a Assembleia Geral adotou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres⁸⁰, também designada como a Declaração Internacional de Direitos para as Mulheres. A mesma iniciou a produção de efeitos ao nível nacional e internacional em 03/09/1981, tendo sido ratificada por Portugal mediante a Lei n.º 23/80, de 26 de julho.

Desde logo, no artigo 1.º da presente Convenção define-se explicitamente o que é considerado discriminação contra as mulheres. Assim, “qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos do homem e das

⁷⁸ Anote-se que a ONU definiu o ano de 1975 como o ano internacional da mulher, devido aos avanços dos movimentos feministas predominantes.

⁷⁹ Igualdade de género, Organização das Nações Unidas <https://unric.org/pt/mensagem-do-secretario-geral-da-onua-conferencia-internacional-contr-o-terrorismoriade-5-8-de-fevereiro-de-2005proferida-pelo-sr-javier-ruperez-director-executivodireccao-do-comite-cont-3/> Disponível e consultado em 26/01/2024.

⁸⁰ Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, Ministério Público Portugal. https://gdde.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_eliminacao_todas_formas_discriminacao_contra_mulheres.pdf Disponível e consultado em 26/01/2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio.”

Adicionalmente, é estabelecido que qualquer forma de discriminação deve ser condenada e repudiada, incumbindo-se aos respetivos estados-membros o desenvolvimento e a aplicação da legislação necessária por meio de ações que eliminem a discriminação e confirmam igualdade tanto a homens, como a mulheres, de acordo com os artigos 2.º e seguintes.

É assegurado que, se os países adotarem medidas temporárias de ação positiva, não incorrem em práticas discriminatórias. Essencialmente, são definidos os direitos das mulheres ressaltando a influência preponderante da cultura e tradição na transformação dos papéis de género⁸¹.

A ONU, em 2015, definiu a Agenda 2030⁸², que contempla diversas facetas de desenvolvimento sustentável, ao nível social, económico e ambiental, promovendo a paz, justiça e instituições eficazes. A lista dos dezassete objetivos sustentáveis representa uma responsabilidade e compromisso por parte dos líderes de cada país e em geral de todos os cidadãos. O quinto objetivo designa-se por “igualdade de género” e pretende que se verifiquem mudanças concretas ao nível das sociedades mediante reforma da legislação e da justiça, uma vez que, segundo a ONU⁸³, até 2014, 143 países passaram a integrar a igualdade entre homens e mulheres ao nível Constitucional, contudo 52 países não tinham adotado esta medida.

⁸¹ Ao longo dos anos diversas conferências realizadas, visavam reconhecer a igualdade de género e o valor da mulher. Destaquemos a quarta conferência Mundial sobre as mulheres, que se realizou em Pequim, em 1995, onde se reconheceu os direitos das mulheres como direitos humanos e foi garantida a mudança através de ações que impulsionassem o respeito desses direitos.

⁸² Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, Organização das Nações Unidas. <https://unric.org/pt/Objetivos-de-Desenvolvimento-Sustentavel/> Disponível e consultado em 26-01-2024.

⁸³ Igualdade de género, Organização das Nações Unidas. <https://unric.org/pt/mensagem-do-secretario-geral-da-onua-conferencia-internacional-contrao-terrorismoriade-5-8-de-fevereiro-de-2005proferida-pelo-sr-javier-ruperez-director-executivodireccao-do-comite-cont-3/> Disponível e consultado em 26/01/2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

A ONU reconhece que nas últimas décadas se verificou um avanço neste sentido, todavia qualifica-o como não suficiente, dado que a desigualdade no contexto laboral ainda se mantém atualmente, como analisámos no capítulo anterior.

Um relatório⁸⁴ publicado em 2022, pela própria Organização, dita que se o ritmo de progressão for mantido, serão necessários 286 anos para extinguir lacunas existentes na legislação e remover leis discriminatórias, sendo essenciais 140 anos para que as mulheres sejam representadas igualmente em posições de liderança no âmbito laboral.

Ora, mediante os dados expostos, urge refletirmos sobre os mesmos. Nesta senda, a informação apresentada é alarmante e aponta para um cenário extremamente desafiador em termos de progresso em direção à igualdade de género.

A estimativa de anos apresentada para a eliminação das lacunas legais e a remoção de leis discriminatórias é um indicador sombrio da persistência destes problemas. Da mesma forma, os anos previstos para alcançar a igualdade de representação de mulheres em cargos de liderança são preocupantes e refletem a necessidade urgente de ações mais eficazes.

Estes longos prazos levantam questões acerca da eficácia das atuais estratégias e políticas para promover a igualdade de género, pelo que nos parece essencial a existência de uma reavaliação constante das medidas já em vigor, de forma a implementar estratégias que visem a celeridade deste progresso. Além disso, destaca-se a importância de uma consciencialização contínua, ao nível global, sobre as questões de género e a necessidade de uma mudança cultural profunda para superar obstáculos persistentes.

A sociedade, as instituições e os respetivos governos devem considerar estas projeções como um alerta e para a necessidade de uma ação urgente para promover mudanças significativas em direção a uma igualdade de género substancial e mais célere.

⁸⁴ Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2022, ONU Women. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2022> Disponível e consultado em 26/01/2024.

2.1.2 O papel desempenhado pela Organização Internacional do Trabalho

A OIT tem vindo a intervir no âmbito do princípio da igualdade, sendo este considerado um pilar fundamental para esta organização.

Desde a sua criação, em 1919, que tem promovido a igualdade de género e os direitos do sexo feminino, mediante Convenções e Recomendações. Na tentativa de impactar a comunidade global para estabelecer normas mais justas nas relações de trabalho, de modo a incentivar de forma ativa a implementação de condições laborais e a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores.

É certo afirmar que a OIT, inicialmente, aplicava uma visão protecionista em relação às mulheres, tendo implementado Convenções, nomeadamente em 1919, a Convenção n.º 3 e a Convenção n.º 4, que recai sobre a proteção da maternidade, e a proibição de trabalho noturno de mulheres, respetivamente. Posteriormente, em 1935, a Convenção n.º 45 no âmbito da proibição de emprego das mulheres em trabalhos subterrâneos. Constatou-se que esta não seria a melhor abordagem, a adotar uma vez que não existia igualdade de oportunidades entre o sexo feminino e masculino.

Pelo que, posteriormente, com Declaração de Filadélfia em 1944, definiu-se que “todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, crença ou sexo, têm o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais”⁸⁵.

Destarte, adotou-se duas das Convenções fundamentais da OIT e que permitiram a promoção efetiva da igualdade de género. Em 1951, a Convenção n.º 100⁸⁶ que visa a igualdade de remuneração para trabalho igual entre homens e mulheres e a Convenção n.º 111⁸⁷, que surgiu em 1958, e aborda a discriminação no âmbito laboral. Com estas

⁸⁵ Filipe, Odete. (2011). A OIT e a Igualdade de Género – Uma reflexão crítica. Cadernos Sociedade e Trabalho n.º 16 – A OIT e a Igualdade de Género no Mundo do Trabalho. p.19. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_775343.pdf Disponível e consultado em 02/02/2024.

⁸⁶ Associada a esta Convenção adotou-se a Recomendação n.º 90.

⁸⁷ Associada a esta Convenção adotou-se a Recomendação n.º 111.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Convenções pretende-se a adoção pelos estados-membros de estratégias adequadas à aplicação do princípio da igualdade, combatendo assim a discriminação no trabalho.

A nível nacional, as suas ratificações ocorreram em 1959, mediante o Decreto-Lei n.º 47 302, de 4 de novembro de 1966, e do Decreto-Lei n.º 42 520, de 23 de setembro de 1959, respetivamente.

A Convenção n.º 100 estabelece que a remuneração deve ser fixada sem discriminação direta ou indireta fundada no sexo de um trabalhador. Sendo, desta forma, exigido a todos os Estados-Membros a aplicação do princípio de igualdade de remuneração para trabalho igual. Certamente existirão exceções, todavia deverão apresentar um motivo justificativo válido para tal diferença de remuneração aplicada. Ainda neste âmbito remunerativo, importa realçar a instituição da Convenção n.º 26⁸⁸, de 1928, que fixou o direito a uma retribuição mínima mensal garantida. Aliás, este direito já se encontrara consagrado na DUDH⁸⁹. Também a Convenção n.º 131⁹⁰, posteriormente instituída e aplicada especialmente em países em vias de desenvolvimento, tinha como objetivo impedir a atribuição de salários muito baixos, de forma a garantir a subsistências dos trabalhadores e das suas famílias⁹¹.

Já a Convenção n.º 111, apresenta a definição de discriminação⁹² e incentiva o comprometimento por parte dos Estados-Membros a promoverem a igualdade de oportunidades e de tratamento com o objetivo de extinguir a discriminação, no que respeita ao acesso ao emprego e formação profissional, bem como às condições de trabalho.

⁸⁸ Esta foi ratificada por Portugal em 1959 mediante o Decreto-Lei n.º 42521 de 23/09/1959.

⁸⁹ Veja-se o artigo 23.º n.º 3.

⁹⁰ Portugal ratificou esta Convenção em 1981, mediante o Decreto-Lei n.º 77/81 de 19/06.

⁹¹ Dray, Guilherme op. cit. pp. 656 e 657.

⁹² Veja-se o artigo 1.º n.º 1 a) e b) da Convenção n.º 111 que estabelece que “Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.” https://gdcd.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_111_oit_disc_e_mprego_profissao.pdf Disponível e consultado em 02/02/2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Atualmente, a OIT contém 187 Estados-Membros, dos quais 174 ratificaram⁹³ a Convenção n.º 100 e 175 a Convenção n.º 111. Estes instrumentos da organização foram os que mais receberam adesão por parte dos países.

A Convenção n.º 156⁹⁴ de 1981 visa promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre trabalhadores com responsabilidades familiares, independentemente do seu género. Assim, procura assegurar que os trabalhadores que têm responsabilidades familiares desfrutem de condições de trabalho justas e não se suscitem discriminação baseada nesses motivos.

A Convenção n.º 158⁹⁵ de 1981 tem como principal finalidade a inibição de despedimentos por iniciativa do empregador, impedindo despedimentos injustificados e discriminatórios. No artigo 5.º estabelece-se os motivos que não se consideram válidos para despedimento, referindo nomeadamente o sexo e a gravidez do trabalhador. O objetivo prende-se com o fornecimento de uma salvaguarda contra decisões de despedimento arbitrárias e proteger os direitos dos trabalhadores.

A Declaração da OIT de 1998 acerca de princípios e direitos fundamentais no trabalho revelou-se fulcral, visto que comprometeu os estados-membros a promoverem o desenvolvimento económico e social e simultaneamente a respeitarem os princípios relativos aos direitos fundamentais, designadamente a eliminação da discriminação no ambiente de trabalho. De igual forma a OIT deteve um empenho acrescido para conferir auxílio e um acompanhamento aos países que não ratificaram as convenções⁹⁶,

⁹³ Ratification by Convention, International Labour Organization. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001> Disponível e consultado em 02/02/2024.

⁹⁴ Convenção n.º 156, relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, Ministério Público Portugal. https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_156_oit_responsabilidades_familiares.pdf Disponível e consultado em 02/02/2024.

⁹⁵ Resolução da Assembleia da República n.º 55/1994 Convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, Ministério Público Portugal. <https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/rar55-1994.pdf> disponível e consultado em 02/02/2024.

⁹⁶ Lisboa, A; Viera, Ana e Morais, Cristina. (2011). Da lei à normatividade social: Caminhar para a igualdade de género. Cadernos Sociedade e Trabalho n.º 16 – A OIT e a Igualdade de Género no Mundo do Trabalho. p.12. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_775343.pdf Disponível e consultado em 02/02/2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

designadamente exigiu apresentação de relatórios acerca da legislação e das medidas práticas aplicadas no que respeita aos direitos fundamentais no trabalho.

Em 2009, esta organização organizou uma campanha com o tema “A Igualdade de Género no Coração do Trabalho Digno”. Ao longo dos anos este tema tem sido um dos temas centrais da agenda da OIT.

Ainda assim, depois de decorrerem mais de 70 anos desde a implementação da Convenção que assegura a igualdade de remuneração para trabalho igual, como analisámos previamente, este tipo de desigualdade persiste. Embora se verifique um decréscimo face aos anos anteriores, esta ainda é evidente. Apesar do seu reconhecimento e da sua presença na legislação portuguesa.

Não obstante, em termos gerais, é essencial reconhecer o trabalho da OIT na promoção da igualdade de género nos ordenamentos jurídicos dos estados-membros, dada a influência significativa que as suas disposições legais têm exercido na consolidação das relações laborais.

2.1.3 O papel desempenhado pela União Europeia e pelo Conselho da Europa

Desde a sua fundação que a União Europeia tem promovido o princípio da igualdade. Não obstante, este princípio encontra-se tutelado no Tratado da União Europeia (TUE), designadamente nos seus artigos 2.º e 3.º, pelo que aos estados-membros cabe a sua promoção.

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, extensível a todos os cidadãos da União Europeia, também não é exceção, pelo que os artigos 20.º, 21.º e 23.º estabelecem a igualdade entre homens e mulheres e a proibição da discriminação em razão do sexo. Além de que, a União Europeia, mediante o artigo 10.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), garante que age em conformidade para combater a discriminação, nomeadamente em razão do sexo.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

No que concerne à desigualdade remuneratória, a União Europeia, desde cedo, iniciou os seus trabalhos. Como referido em capítulo anterior, o ponto de partida para a exploração deste teor deveu-se ao Tratado de Roma, com o seu artigo 119.º, que determinava o princípio da igualdade salarial entre os trabalhadores. Posteriormente, o artigo 157.º do TFUE veio estabelecer que os estados-membros devem garantir este princípio aplicando a trabalhado igual um salário igual (n. º1). Todavia, para a sua aplicação é necessário que atendamos ao seguinte, ao pagamento do mesmo trabalho deve ser estabelecida e aplicada a mesma unidade de medida, bem como a remuneração do mesmo trabalho seja determinada com base na mesma unidade de tempo (n. º2).

Para garantir a efetividade deste princípio é conferida a liberdade dos estados-membros poderem aplicar medidas de ação positiva onde preveem vantagens para pessoas do sexo sub-representado ou compensando determinadas desvantagens profissionais (n. º 4). Neste sentido, importa esclarecer que as medidas de ação positiva pretendem beneficiar determinados trabalhadores, não sendo consideradas medidas discriminatórias, pelo contrário, visam garantir a igualdade de direitos. Deste modo, afigura-se fulcral referenciar o caso presente no Acórdão do Tribunal de Justiça, processo n.º C- 409/95, de 11 de novembro de 1997⁹⁷, onde se discutiu a interpretação que devia ser dada ao artigo 2.º n. º1 e n. º4 da Diretiva 76/207/CEE, do Conselho, de 9 de fevereiro de 1976. O Tribunal decidiu que seria legítimo uma norma nacional que determinasse que em situação de igualdade de qualificações de candidatos de sexo distinto, deveria ser conferida prioridade às candidatas femininas, nos setores de atividade do serviço público em que as mulheres são menos numerosas do que os homens. Embora esta vantagem não possua carácter automático, uma vez que aos candidatos do sexo masculino seja garantido um exame e a sua candidatura não seja de imediato excluída.

Acresce a isto uma questão que se prende com a noção de trabalho de valor igual, isto é, quais os critérios previamente definidos para considerarmos um determinado trabalho com o mesmo valor que o outro. Facilmente, se compreende quando estamos

⁹⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61995CJ0409> Disponível e consultado em 15/02/2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

perante funções ou atividades iguais, que estes possam ser interpretados como trabalho igual e, conseqüentemente, deve ser aplicado um salário igual. Contudo, nas situações em os trabalhos são diferentes, de que forma podemos avaliar o valor igual a ser aplicável? Acompanhando a tese de Monteiro Fernandes, a definição de trabalho com valor igual pode ser averiguada com base no valor útil do trabalho prestado, na medida em que seria analisado com o resultado ou produto final. Além disso, seria útil ponderar a importância para a própria organização ou empresa das tarefas desempenhadas pelo trabalhador⁹⁸.

Nesta senda, a Diretiva 2006/54/CE⁹⁹, no ponto 9 dos seus considerandos, apresenta a resposta a esta questão ao notar que é fundamental analisar se é possível considerar que os trabalhadores se encontram numa situação comparável, no que respeita a diversos fatores, onde se integra a natureza do trabalho e da formação e as condições do seu trabalho. No ponto 10 refere-se uma consideração fulcral para a interpretação deste conceito, visto que estabelece que o Tribunal de Justiça em situações específicas aplica o princípio de igualdade de remuneração não somente nos casos em que homens e mulheres trabalham para o mesmo empregador, isto é, poderá ser aplicado quando se trate de entidades empregadoras distintas. O Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, no processo n.º C-427/11, de 28 de fevereiro de 2013¹⁰⁰, alerta para a necessidade de apresentação de uma justificação objetiva, por parte da entidade patronal, para os casos em que se verifique uma discriminação salarial indireta.

Também a Diretiva 75/117/CEE, de 10 de fevereiro¹⁰¹, procurou explicitar o artigo 119.º proveniente do Tratado de Roma, mencionando que é imperativo a aplicação de critérios comuns para ambos os sexos. Estes critérios devem ser totalmente desprovidos

⁹⁸ Associação de Estudos Laborais. (2023). Revista de Questões Laborais, n.º 62, Almedina, Coimbra, p.48. Apud Fernandes, António Monteiro. (2019). P.382.

⁹⁹ Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, Eur-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32006L0054> Disponível e consultado em 15-02-2024.

¹⁰⁰ Coletânea da Jurisprudência, Eur-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62011CJ0427> Disponível e consultado em 24-02-2024.

¹⁰¹ Associação de Estudos Laborais. Op. cit. p.49. Note-se que a Diretiva 2006/54/CE de 5 de julho, procedeu à agregação de várias diretivas num só documento, pelo que revogou as Diretivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE e 97/80/CE, todas aplicáveis em matéria de igualdade entre homens e mulheres. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31975L0117> Disponível e consultado em 24-02-2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

de qualquer forma de discriminação de género, em qualquer sistema de avaliação profissional utilizado para determinar a remuneração.

Posteriormente, em 10 de maio de 2023, foi publicada a Diretiva 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho¹⁰², que visa reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante transparência remuneratória. A presente Diretiva foca-se na transparência salarial e na facilidade de acesso à justiça colocada à disposição para as vítimas de desigualdade salarial. No que respeita à transparência salarial, evidenciam-se diversas medidas, desde a obrigação de prestação de informação aos candidatos ao emprego acerca da remuneração (artigo 8.º); o direito a conhecer os níveis de remuneração dos trabalhadores com a mesma função, bem como da progressão da remuneração (artigo 7.º e seguintes); o dever das grandes empresas prestarem informações acerca das disparidades salariais entre os sexos, se estas forem superiores a 5% (artigo 9.º e 10.º); os anúncios de emprego não poderão fazer menções no que respeita ao sexo (artigo 5.º n.º 3).

Acresce que, no âmbito do acesso à justiça por parte da vítima, é lhes disponibilizado a possibilidade de solicitarem indemnizações pelos danos sofridos ou a sua reparação integral; além disso, é aplicado a inversão do ónus da prova, sendo imputado ao empregador o dever de fazer prova que não se verifica discriminação (artigo 18.º).

Em determinadas matérias, o ordenamento jurídico português já consagra algumas das soluções apresentadas. No caso de Portugal, o organismo que estabelece o acompanhamento da aplicação desta diretiva é a Autoridade para as Condições no Trabalho, mais conhecida por ACT. O prazo máximo conferido aos estados-membros para a transposição da diretiva para o seu ordenamento nacional é até 7 de junho de 2026 (artigo 34.º).

¹⁰² Diretiva 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, Eur-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970&qid=1708012507406> Disponível e consultado em 15/02/2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Note-se que a transparência é essencial para impulsionar uma transformação e a presente diretiva representa um passo naquela que nos parece a direção certa, uma vez que os trabalhadores ao terem acesso à informação acerca da remuneração dos restantes trabalhadores permite-lhes que possam fazer valer os seus direitos. Além disso, verifica-se a existência de maior controlo às empresas, por parte dos organismos responsáveis.

De acordo com a Diretiva 2022/2381 do Parlamento Europeu e do Conselho, adotada em 23 de novembro de 2022, pretende-se que no mínimo 40% dos cargos de diretor não executivo ou 33% de todos os cargos de diretor sejam ocupados por mulheres até junho de 2026¹⁰³.

Relativamente ao acesso ao emprego, a Diretiva 2006/54/CE de 5 de julho¹⁰⁴, no seu artigo 14.º determina que não pode existir qualquer discriminação, seja esta direta ou indireta, com base no sexo, quanto às condições de acesso ao emprego. O Acórdão do Tribunal Europeu, no processo n.º 170/84, de 13 de maio de 1986¹⁰⁵, plasma uma situação de discriminação indireta. Este providencia que a exclusão da reforma de trabalhadores a tempo parcial considera-se discriminação indireta contra os indivíduos do sexo feminino, se esta exclusão afetar um número significativo de mulheres comparativamente a um número de homens e se não for objetivamente justificada de forma plausível.

Como suprarreferido, a desigualdade no acesso ao emprego também afeta as trabalhadoras grávidas. Deste modo, o Tribunal de Justiça Europeu teceu já em 1990, no Acórdão proferido no processo n.º C-117/88, de 8 de novembro de 1990¹⁰⁶, que a recusa

¹⁰³ Perceber as disparidades salariais entre homens e mulheres: definição e causas, Parlamento Europeu. <https://www.europarl.europa.eu/topics/pt/article/20200109STO69925/perceber-as-disparidades-salarias-entre-homens-e-mulheres-definicao-e-causas>

Diretiva 2022/2381 do Parlamento Europeu e do Conselho, adotada em 23 de novembro de 2022, Eur-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381> Disponível e consultados em 15/02/2024.

¹⁰⁴ Diretiva 2006/54/CE de 5 de julho, do Parlamento Europeu e do Conselho, Eur-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054> Disponível e consultado em 22-02-2024.

¹⁰⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61984CJ0170&from=IT> Disponível e consultado em 15-02-2024.

Neste sentido, veja-se também o Acórdão do Tribunal Judicial da União Europeia, processo n.º 318/86, datado de 30 de junho de 1988. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9d2f2126-a669-4751-b3ee-d294f19fc332.0009.06/DOC_1&format=PDF Disponível e consultado em 24-02-2024.

¹⁰⁶ [showPdf.jsf \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61984CJ0170&from=IT) Disponível e consultado em 22-02-2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

de uma candidata grávida, bem como a abstenção de contratar uma trabalhadora por este motivo constitui discriminação baseada no sexo, pelo que face a este tipo de situações os estados-membros apresentam a liberdade de poder aplicar sanções à entidade empregadora. O Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, no processo n.º C-394/96 de 30 de junho de 1998¹⁰⁷, declarou que o despedimento de trabalhadora devido à necessidade desta, durante a sua gravidez, carecer de repouso absoluto, que implica, consequentemente, a sua incapacidade trabalhar, devido a perturbações e complicações, é considerado discriminatório. Esta tutela teve como base os artigos 2.º n.º 1 e artigo 5.º n.º 1 da Diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de fevereiro de 1976. Também o Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, nos processos C-438/99 e C-109/00, de 04 de outubro de 2001¹⁰⁸, esclareceu que a não renovação de contrato de trabalho de determinada trabalhadora, por motivos de gravidez, incorre em discriminação baseada no sexo. Face a este tipo de situações, as mulheres veem-se impossibilitadas de alcançar determinados cargos superiores e progredir na sua carreira profissional.

Ademais, também o Conselho da Europa apresenta um papel fundamental, sendo a principal organização que defende os direitos humanos na Europa. Os estados-membros do Conselho da Europa estão vinculados à Convenção Europeia dos Direitos Humanos. Este tratado defende, entre outros direitos fundamentais, o princípio da proibição da discriminação (artigo 14.º). Ao Tribunal Europeu dos Direitos do Homem cabe o controlo da implementação da Convenção nos estados-membros, bem como a proteção dos direitos humanos. A este respeito, revela-se crucial referenciar o instrumento jurídico do Conselho da Europa, designadamente a Carta Social Europeia Revista. Também nesta se alude ao direito a uma remuneração justa, nomeadamente no artigo 4.º, fazendo referência, entre outros direitos, ao estabelecimento de um salário mínimo, de forma a assegurar aos trabalhadores e às suas famílias um nível de vida “decente” e a uma remuneração igual para trabalho igual. O direito de igualdade no acesso ao emprego e

¹⁰⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61996CJ0394&from=EN>
Disponível e consultado em 22-02-2024.

¹⁰⁸ <https://curia.europa.eu/pt/actu/communiqués/cp01/aff/cp0147pt.htm> Disponível e consultado em 22-02-2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

progressão na carreira, também, se encontra salvaguardado na Carta, nomeadamente no artigo 20.º. Neste âmbito, cumpre expor que o Comité Europeu dos Direitos Sociais, órgão responsável por controlar a observância do disposto na Carta, pelos estados-membros, em 2016, considerou que Portugal estaria a violar o supra referido artigo, na sua alínea c)¹⁰⁹. O Comité afirmou que, embora a legislação se revele extremamente importante, por vezes não será suficiente, pelo que nesses casos é necessário que os países recorram a medidas de ação positiva para garantir a igualdade entre trabalhadores¹¹⁰.

¹⁰⁹ Note-se que de acordo com a alínea c) do artigo 20.º Portugal, enquanto estado-membro tem o dever de promover medidas que assegurem condições de emprego e de trabalho, incluindo a remuneração.

¹¹⁰ Associação de Estudos Laborais. Op. cit. p.53.

CAPÍTULO III – A Igualdade no ordenamento jurídico interno

3.1 A Constituição da República Portuguesa

O princípio da igualdade encontra-se estabelecido na Constituição desde 1933¹¹¹. Embora, a sua adoção efetiva tenha ocorrido com a Constituição de 1976, que prevalece até aos dias de hoje. Neste sentido Guilherme Ray¹¹², afirma que a receção material e efetiva do princípio da igualdade, designadamente igualdade de oportunidades, sucedeu somente com a entrada em vigor da Constituição de 1976. O artigo 13.º da CRP, estabelece que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei, proibindo a não aplicação deste direito, devido a motivos como ascendência, raça, sexo, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. Ao Estado é imputada a tarefa de garantir este princípio, de acordo com o disposto no artigo 9.º n.º 1 d) da CRP. Isto é, a igualdade é caracterizada como uma função social, atribuída aos poderes públicos, que concretiza a eliminação ou atenuação das desigualdades sociais, económicas e culturais, tendo em vista uma igualdade jurídica-material. A este princípio é possível atribuir dois sentidos distintos. Por um lado, um sentido negativo, que implica a proibição de privilégios e de distinções, proibição do arbítrio e da discriminação. Por outro lado, um sentido positivo, que concretiza a obrigatoriedade de tratamento desigual em situações desiguais como forma de compensar a desigualdade de oportunidades, em prol da justiça social¹¹³. Veda-se formas de tratamento diferenciadas, de modo a todos os cidadãos possuírem a mesma “validade cívica”¹¹⁴. É fundamental que as medidas de diferenciação apresentem por base uma justificação de acordo com princípios como a segurança jurídica, proporcionalidade, equidade e solidariedade, sem se fundamentarem em motivos inconstitucionais¹¹⁵.

¹¹¹ Veja-se o artigo 5.º e 6.º n.º 3 da Constituição de 1933.

¹¹² Dray, Guilherme. (2015). Op. cit. p. 332.

¹¹³ Idem, p. 333.

¹¹⁴ Canotilho, J. J. Gomes e Vital Moreira, op. cit. p.337.

¹¹⁵ Idem, p. 340.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Acompanhando a tese de Gomes Canotilho e Vital Moreira, quando seja aplicado um tratamento desigual é necessário que, em contrapartida, exista uma justificação material da desigualdade. Assim, quer o fim, quer os critérios deste tratamento desigual têm de ser conformes a Constituição. Porém, este tratamento desigual deverá ter por base critérios de justiça¹¹⁶.

O Tribunal Constitucional não impede a diferença de tratamento, exceto quando se trate de discriminações arbitrárias e sem justificação materialmente razoável. O princípio da igualdade, como fundamento legal vinculativo, representa a noção essencial de proibição do arbítrio, de acordo com o Acórdão do Tribunal Constitucional número 409/99, de 10 de março de 1999¹¹⁷.

Segundo Romano Martinez, as limitações impostas pelo artigo 13.º n.º 2 da CRP, não podem ser aplicadas de forma linear quando se trate de concursos públicos de contratação, dado que para este autor existem diferenciações que são legítimas, nomeadamente coloca a questão se não será legítimo, uma companhia de bailado abrir um concurso para contratar uma bailarina?¹¹⁸ Na minha perspetiva, estas situações são delicadas e não podem ser abordadas de forma genérica, ao invés disso, cada caso necessita de ser avaliado individualmente. Por outras palavras, o balé é uma forma de arte em que os papéis frequentemente são divididos com base no género, e muitas coreografias e produções exigem um equilíbrio específico entre bailarinos e bailarinas. No entanto, se a companhia de balé estiver a discriminar injustamente candidatos com base no género, seria uma violação do princípio da igualdade de oportunidades. Se a companhia somente abrir concursos para bailarinos do sexo masculino, excluindo deliberadamente bailarinas

¹¹⁶ Ibidem.

¹¹⁷ Relatório por Conselheiro Vítor Nunes de Almeida. <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19990409.html?impressao=1> Disponível e consultado em 26/04/2024.

Vide Acórdãos do Tribunal Constitucional n.ºs 39/88 de 9 de fevereiro de 1988, relatado por Conselheiro Messias Bento. <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19880039.html?impressao=1> ; 1186/96 de 20 de novembro de 1996, relatado por Conselheiro Alves Correia. <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19961186.html>; 302/97 de 16 de abril 1997, relatado por Conselheiro Alves Correia. https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/content/files/ebook/historico/volume_36.pdf Disponíveis e consultados em 26/04/2024.

¹¹⁸ Martinez, Pedro Romano, op. cit. p.367.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

do seu processo de seleção, poderá ser considerado uma forma de discriminação de género. Portanto, a questão de saber se é uma desigualdade de género depende das políticas de contratação da companhia de balé, e se estas tratam os candidatos de forma justa e igualitária, independentemente do género. Se o concurso for aberto a todos os bailarinos qualificados, independentemente do género, então não seria considerado desigualdade de género.

Além disto, o texto constitucional, salvaguarda, no artigo 47.º da CRP o direito de todos escolherem livremente a profissão ou género de trabalho (n.º 1), permitindo o acesso à função pública, em condições de igualdade e liberdade, mediante concurso (n.º 2). Garantindo assim, a promoção da igualdade entre homens e mulheres (artigo 9.º h) da CRP). Zela pela segurança no emprego (artigo 53.º da CRP), mediante a proibição de despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, como é o caso de despedimentos que ocorrem com trabalhadoras grávidas ou após o regresso da licença de maternidade como supra analisado.

O artigo 58.º n.º 1 e n.º 2 b) da CRP, garante o direito de igualdade no acesso ao emprego, estabelecendo que todos os cidadãos têm direito ao trabalho, e é imputado ao Estado a promoção da igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja limitado, em função do sexo, o acesso a qualquer cargo, trabalho ou categoria profissional¹¹⁹.

O princípio “salário igual para trabalho igual”, como analisado anteriormente, também se encontra consagrado no texto constitucional, mediante o artigo 59.º n.º 1 a) da CRP, que prescreve, na parte final, a garantia ao trabalhador de uma existência condigna, sendo este um dever atribuído ao estado mediante o estabelecimento e atualização do salário mínimo nacional (artigo 59.º n.º 2 a) da CRP). Neste âmbito, Monteiro Fernandes alerta para o facto da semelhança de funções não ser considerada trabalho igual, isto é, se

¹¹⁹ De acordo com Gomes Canotilho e Vital Moreira, “com esta imposição constitucional de atuação do Estado visa-se combater a real desigualdade social de condições de acesso profissional e, em particular, eliminar na prática a tradicional desigualdade de oportunidades para as mulheres (cfr. L n.º 35/2004, arts. 30.º e seguintes e 36.º e seguintes). Trata-se também de dar conteúdo efectivo, no campo laboral, à tarefa fundamental do Estado de «promover a igualdade entre homens e mulheres (artigo 9.º /h).” veja-se Canotilho, J. J. Gomes e Moreira, Vital, op. cit. pp. 764 e 765.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

estivermos perante dois postos de trabalho idênticos, a prestação da atividade em cada um deles pode ser divergente. A título ilustrativo o autor refere o caso de um trabalhador ser mais produtivo que o outrem, ou mais pontual ou autónomo. Questionando-se se este princípio, origina uma obrigação de igual retribuição aquando tarefas idênticas ou só aquando ocorrer equivalência de rendimento?¹²⁰ O autor constata que os critérios de quantidade, natureza e qualidade de trabalho de trabalhadores inseridos na mesma categoria podem ser o alicerce para se verificar uma divergência do valor remuneratório entre trabalhadores, objetivamente justificada¹²¹.

A este respeito, Lobo Xavier refere que o princípio da igualdade remuneratória (artigo 59.º da CRP) deverá ser articulado com a autonomia ao nível contratual e liberdade da entidade empregadora (nomeadamente, no que concerne a situações pessoais ou antiguidade de cada trabalhador). Acrescenta que a remuneração também poderá divergir através das convenções coletivas aplicáveis e em virtude do princípio da filiação, os quais se aplicam somente aos trabalhadores afiliados aos sindicatos outorgantes. Porém, o autor explica que em tais situações, alguns Tribunais optaram por priorizar o princípio da igualdade, contradizendo a posição deste, que defende que a matéria que importa no artigo supra referido é a proibição de discriminação ilícita, designadamente com base na idade, sexo, raça, cidadania, local de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, não sendo apresentado outros fatores para além destes¹²². Ora perante o exposto, é certo afirmar que esta posição levanta questões complexas acerca de como equilibrar a liberdade contratual e a igualdade de tratamento no âmbito laboral. A interpretação dos tribunais e a legislação aplicável podem divergir em diferentes contextos, e por

¹²⁰ Fernandes, António Monteiro, op. cit. p.309.

¹²¹ Ibidem. Veja-se o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 343/04.4TTBCL.P1.S1, de 12 de outubro de 2011 relatado por Fernandes da Silva e o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 08P3040, de 22 de abril de 2009 relatado por Vasques Dinis; <http://www.gde.mj.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/11aa12ab2447e05d80257935002d7e36?OpenDocument> <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/c534c91a4e063e5e802575a800493657?OpenDocument> disponíveis e consultados em 09/03/2024, respetivamente.

¹²² Xavier, Bernardo da Gama Lobo. (2020). Manual de Direito do Trabalho, 4ª edição, Rei dos Livros, p. 597.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

consequente, a discussão sobre estes princípios é fundamental para o desenvolvimento de políticas laborais mais justas e equitativas.

Ainda, no n.º 2 c) do artigo 59.º da CRP, é assegurado pelo Estado condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, garantindo a especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após a licença de maternidade¹²³. O legislador aplica um tratamento mais favorável ao mencionar as trabalhadoras grávidas, configurando uma proteção a este tipo de trabalhadoras, de forma a promover a igualdade material, e aplicando o princípio do tratamento desigual aquando situações que requerem uma tutela especial, ao nível social. Pelo que, assiste-se a uma discriminação positiva.

O princípio da igualdade encontra-se presente em diversas Constituições ao redor do mundo, embora a sua formulação exata e a extensão de sua aplicação possam variar de país para país. A título ilustrativo, na Itália, a Constituição de 1947, estabelece como um dos princípios fundamentais o princípio da igualdade, sendo imputado à República remover os obstáculos que limitem a liberdade e igualdade dos cidadãos, bem como, a participação de todos os trabalhadores na organização política, económica e social do país (artigo 3.º). Não obstante, na Constituição francesa de 1958, o artigo 1.º explana o princípio da igualdade, promovendo a igualdade de acesso das mulheres e homens aos mandatos eleitorais, bem como responsabilidades profissionais e sociais.

3.2 Enquadramento infraconstitucional: Análise do Código de Trabalho e legislação aplicável

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é em determinadas matérias, uma extensão ou transposição de artigos constantes na legislação. Assim, de forma a não se verificar uma sujeição excessiva do trabalhador a determinadas questões, devido ao receio de perda de remuneração ou até ao seu despedimento, o

¹²³ Esta proteção urge da necessidade de proteção da maternidade que se encontra prevista no artigo 68.º da CRP.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

legislador português consagrou os direitos decorrentes dos artigos da CRP anteriormente analisados, também no CT. O legislador salvaguarda uma elevada proteção do trabalhador que se justifica na sua subordinação jurídica, isto é, este encontra-se dependente da entidade empregadora para auferir a sua remuneração e assim garantir a sua subsistência, sendo imputado ao empregador o poder de direção efetivo, nos termos do artigo 97.º do CT.

Note-se que a Agenda do Trabalho Digno determinou, através da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, uma alteração profunda do CT. O artigo 10.º do CT determina que as normas legais acerca de direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, segurança e saúde no trabalho se aplicam em prestações de trabalho onde não se verifica subordinação jurídica, mas dependência económica do beneficiário da atividade. Desta forma, pretende-se realçar a importância da presença destes direitos na relação jurídica laboral.

Urge observar os artigos 23.º a 32.º do CT, dado que apresentam a legislação aplicável ao tema de estudo.

Iniciemos a análise pelo artigo 23.º do CT que enuncia as definições de discriminação direta e indireta¹²⁴, bem como a definição de trabalho igual e de valor igual. Atendamos à discriminação direta que se verifica quando um sujeito sofre de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outras pessoas em situações semelhantes (artigo 23.º n.º 1 a) do CT). Em contrapartida, a discriminação indireta ocorre sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar um sujeito, por motivo de discriminação, numa posição de desvantagem em relação a outrem, salvo nas situações em que se atenda a uma justificação que contenha uma finalidade legítima e que os meios para alcançar esse objetivo sejam adequados (artigo 23.º n.º 1 b) do CT). O n.º 2 determina que a mera ordem que vise desfavorecer uma pessoa com base em motivos de discriminação constitui discriminação. Neste sentido, constata-se que há uma tolerância mínima e de igual forma

¹²⁴ Abordadas em capítulo anterior.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

enfatiza-se a relevância de garantir que todas as pessoas sejam tratadas com justiça e igualdade, sem discriminação.

Salvaguarda-se no artigo 24.º n.º 1 do CT, a igualdade de oportunidades e tratamento no acesso ao emprego, na formação, promoção profissional e nas condições de trabalho. O n.º 4 determina que a entidade empregadora deve afixar na empresa, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação. Todavia, como é perceptível são reduzidas as empresas que cumprem com o disposto neste artigo, o que configura a necessidade de uma maior fiscalização neste âmbito, uma vez que a lei deve ser cumprida e o cumprimento da mesma desenvolve uma maior consciencialização da sociedade acerca dos seus direitos, principalmente os trabalhadores.

Já o artigo 25.º do CT, é uma transposição de diversos artigos já aqui analisados, nomeadamente o artigo 13.º e 59.º n.º 1 da CRP e o artigo 23.º n.º 3 da DUDH. Não obstante, o artigo 25.º n.º 5 do CT acrescenta a responsabilidade do trabalhador apresentar a prova da discriminação¹²⁵ sofrida e sendo imputado à entidade empregadora o ónus da prova da inexistência de uma medida discriminatória. Por outras palavras, o trabalhador terá de provar que foi vítima de discriminação e a entidade empregadora terá de demonstrar que os motivos invocados pelo trabalhador não são discriminatórios ou se forem, deverá invocar um facto justificativo para tal¹²⁶. Se numa ação não for invocado factos que se insiram na categoria dos fatores de discriminação, presentes no artigo 24.º e 25.º do CT, cabe ao autor da ação, efetuar a alegação e prova dos factos que expliquem a violação do princípio da igualdade, de acordo com o disposto no artigo 342.º n.º 1 do CC¹²⁷.

¹²⁵ De forma a não suscitar dúvidas o legislador no artigo 25.º n.º 6 e n.º 7 do CT determina o que se considera como práticas discriminatórias, designadamente discriminações no âmbito do acesso ao emprego ou nas condições de trabalho bem como discriminações remuneratórias.

Nesta matéria, veja-se o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo número 343/04.4TTBCL.P1.S1, datado de 12 de outubro de 2011 <http://www.gde.mj.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/11aa12ab2447e05d80257935002d7e36?OpenDocument> Disponível e consultado em 29/03/2024.

¹²⁶ Quintas, Paula e Helder. (2017). Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho, 6ª edição, Coimbra, Almedina, p. 201.

¹²⁷ David Falcão e Sérgio Tenreiro Tomás, op. cit. p.102.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Como analisado anteriormente, por vezes há necessidade de serem implementadas medidas de ação positiva, pelo que o CT não é exceção, e salvaguarda no artigo 27.º esta possibilidade.

O trabalhador ou candidato a emprego que tenha sido vítima de uma prática discriminatória, pode ser indemnizado pelos danos patrimoniais e não patrimoniais que tenha sofrido, de acordo com o artigo 28.º do CT.

A respeito do acesso ao emprego, o artigo 30.º do CT, regula que a exclusão ou restrição de qualquer candidato a um emprego, por motivos de sexo, constitui discriminação (n.º 1). Adicionalmente, saliente-se que o anúncio de emprego não pode incluir qualquer tipo de limitação, especificação ou preferência com base no sexo (n.º 2). Todavia, note-se que o princípio da igualdade não pode ser observado de forma linear, sem se analisar a realidade subjacente.

Pedro Romano Martinez esclarece esta questão e refere que a maioria dos anúncios de emprego enunciam a palavra “Precisa-se” de um carpinteiro ou secretária, a rejeição de candidatos do sexo oposto ao que consta no anúncio não configura de forma imediata discriminação, visto que a intenção assentava somente em contratar uma pessoa para a vaga de emprego¹²⁸.

Da mesma forma, Menezes Leitão não considera discriminação com base no sexo, a restrição de trabalhadores de um determinado sexo, quando for pressuposto para a execução da atividade laboral, como é o caso de uma determinada personagem para um filme¹²⁹.

No âmbito dos processos de recrutamento (artigo 32.º do CT), estes devem ser mantidos durante cinco anos, onde consta diversos factos, destacando-se os convites elaborados para o preenchimento de vagas, anúncios de ofertas de emprego, número de candidaturas para apreciação de currículo, número de candidaturas presentes em entrevistas, resultados de testes de provas de admissão. Assiste-se a uma garantia e

¹²⁸ Martinez, Pedro Romano, op. cit., p.370.

¹²⁹ Leitão, Luís Menezes, op. cit. p.179, apud Hromadka/Maschmann, *Arbeitsrecht*, 1, p.124.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

fiscalização do cumprimento do princípio da igualdade no acesso ao emprego. É certo afirmar que estes registos não só garantem transparência, como também possibilitam uma fiscalização mais eficaz do cumprimento do princípio da igualdade no acesso ao emprego. Por outras palavras, ao manter estes registos, as autoridades competentes podem monitorar se os processos de recrutamento estão a ser conduzidos de forma justa e igualitária, assegurando iguais oportunidades para todos os candidatos. Esta prática promove um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

No que concerne à discriminação com base em diferenças de remuneração, o artigo 31.º do CT em conjugação com o artigo 270.º do CT, aplicam o princípio do salário igual para trabalho igual, como analisado anteriormente¹³⁰. Neste domínio, é relevante atender à Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto¹³¹, que entrou em vigor a 21 de fevereiro de 2019 e apresenta como objetivo a aprovação de medidas de promoção da igualdade remuneratória entre ambos os sexos, por trabalho igual ou de igual valor. Este diploma legal estimula no artigo 4.º a existência de uma política de transparência remuneratória mediante critérios objetivos e aplicáveis a ambos os sexos, com base no artigo 31.º do CT. Vejamos, se estiver em causa um critério como a força física, este não poderá ser o único critério a ser usado para aplicação da remuneração, dado que como é de conhecimento geral, o sexo masculino tende a possuir mais força física do que o sexo feminino. Se assim fosse, caracterizava-se como uma prática discriminatória¹³².

De acordo com o previsto no artigo 5.º da Lei n.º 60/2018, a ACT, é responsável por solicitar às empresas um relatório financeiro. Se mediante este último se verificar diferenças remuneratórias baseadas no sexo, a ACT deverá no prazo de 60 dias, exigir à

¹³⁰ Veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, processo n.º 2580/16.0T8BRG.G1, datado de 07 de dezembro de 2017, relatado por Alda Martins. <http://www.gde.mj.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/4be1ee9cfba5b29b8025821f004db84d?OpenDocument> Disponível e consultado em 28/03/2024.

¹³¹ Esta lei alterou as seguintes Leis: Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro e o Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março.

¹³² Associação de Estudos Laborais. (2023). Revista de Questões Laborais, n.º 62, Almedina, Coimbra, p.63.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

entidade empregadora apresentação de um plano de avaliação¹³³ das divergências de remuneração, no prazo de 120 dias. O referido plano deverá ser exequível no decorrer de 12 meses e consiste na análise das funções, utilizando critérios objetivos de forma a evitar qualquer forma de discriminação com base no sexo. Após o término do período mencionado anteriormente, o empregador comunica à ACT os resultados, evidenciando as disparidades salariais justificadas e a correção das disparidades injustificadas, mediante a extinção das desigualdades salariais. A ACT pode em caso de necessidade coordenar a sua atuação com a CITE, de forma a requerer informações aos representantes dos trabalhadores e empregadores. Acrescente-se que a violação do disposto neste artigo 5.º, constitui uma contraordenação grave, nos termos do artigo 12.º n.º 1 da lei em análise. Também à CITE é imputada a responsabilidade de emitir parecer positivo ou negativo acerca da existência de discriminação remuneratória, este poderá ser requerido por trabalhador ou representante sindical (artigo 6.º). Posteriormente, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para disponibilizar a informação remuneratória, mencionado os critérios utilizados para tal. Pela não disponibilização compreende-se que existem diferenças remuneratórias não justificáveis. Perante discriminação remuneratória a CITE notifica a empresa para no prazo de 180 dias adotar medidas que retifiquem a diferença ou para justificar este indício. Subsequentemente a este último prazo, a CITE dispõe de 60 dias para poder emitir o seu parecer vinculativo, sendo este comunicado à ACT para aplicação de contraordenação muito grave a que esta situação está sujeita, de acordo com o previsto no artigo 25.º n.º 9 do CT. O artigo 7.º da lei em análise também se encontra presente no artigo 331.º n.º 2 b) do CT, consubstancia uma proteção do trabalhador, visto que o trabalhador não pode ser despedido ou sancionado por qualquer infração laboral, até um ano após o pedido de parecer à CITE. Ora, adotando a posição de Camila Marques de Queiroz¹³⁴, esta proteção conferida ao trabalhador pode ser considerada excessiva, visto que o trabalhador após solicitar o parecer, fica livre de poder atuar de má-fé, dado que

¹³³ De notar que, nos primeiros dois anos vigência da Lei 60/2018, o plano de avaliação somente era requerido às grandes empresas, isto é, aquelas que empregassem 250 ou mais trabalhadores (artigo 100.º n.º 1 d) do CT), posteriormente a este período passou a ser exigido às médias empresas. Considera-se média empresa aquela que emprega entre 50 a 249 trabalhadores (artigo 100.º n.º 1 c) do CT). *Idem*, p.67.

¹³⁴ *Idem*, p.69.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

não lhe poderá ser aplicada qualquer sanção ou despedimento, dentro do prazo de um ano. Embora o despedimento só possa ser aplicado se existir justa causa. É evidente que esta norma permite que o trabalhador não se iniba de fazer valer os seus direitos com medo de represálias por parte da entidade empregadora.

Por conseguinte, de acordo com esta legislação, podemos inferir que as empresas devem estabelecer uma política salarial equitativa para ambos os géneros, a fim de evitar coimas. Portanto, parece-me apropriado incentivar as empresas, mesmo que seja através da imposição de multas, a adotar este tipo de políticas.

Por tudo o exposto, importa destacar os papéis das principais entidades governamentais que visam a proteção da Igualdade.

A CITE é responsável por implementar políticas e medidas que garantam a igualdade de oportunidades e tratamento no mercado de trabalho, bem como combater qualquer forma de discriminação. Esta comissão disponibiliza apoio, informação e recursos necessários para trabalhadores e empregadores, e possui um papel de sensibilização e educação mediante formações acerca de igualdade e não discriminação no mercado de trabalho. As suas principais funções passam por emitir pareceres e analisar queixas; emitir pareceres prévios para despedimento de trabalhadora grávida, puérperas e lactantes, ou de trabalhador ou trabalhadora no gozo de licença parental, como será analisado no próximo capítulo. Além disso, presta apoio jurídico às vítimas de discriminação; analisa as Convenções Coletivas de Trabalho; coopera a nível interno e externo com entidades públicas e privadas, designadamente empresas, em ações e projetos relacionados com o seu objetivo¹³⁵.

Contrariamente à CITE, a CIG promove a igualdade de género ao nível geral, nas diversas áreas da sociedade, bem como saúde, cultura, emprego e educação. Foca-se na criação de projetos que promovam a igualdade de género e extingam a discriminação com base no sexo. Ademais, estabelece uma forte sensibilização pública, na formação e capacitação de profissionais e no desenvolvimento de ações em conjunto com outras

¹³⁵ Vide O que fazemos, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. <https://cite.gov.pt/que-fazemos> Disponível e consultado em 29/03/2024.

entidades que incentivam a igualdade de género. Em 2018, mediante a Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018¹³⁶, a CIG tornou-se coordenadora da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal mais Igual (ENIND), de 2018 a 2030, que tem por base três Planos de Ação. O Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH); O Plano de Ação de prevenção e combate a violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (PAVMVD); O Plano de Ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC). Estes Planos de Ação são analisados a cada quatro anos. O principal objetivo assenta na eliminação de determinados estereótipos, dado que estes influenciam e promovem a discriminação direta e indireta, que impedem a igualdade entre homens e mulheres. Sendo certo que os estereótipos prolongam modelos históricos e estruturais de discriminação.

Também o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)¹³⁷ contempla medidas que visam a promoção da igualdade de género, mediante apoios financeiros nas áreas profissionais que detêm discriminação de género, programas que estimulam a conciliação entre a vida profissional e familiar e a formação profissional sobre igualdade de género.

3.3 Análise do Direito Comparado: o caso espanhol, em particular

Chegados aqui, pretende-se explorar o quadro legislativo de Espanha e fornecer informação acerca das questões de igualdade e discriminação no contexto laboral espanhol.

Desde logo, o artigo 1.º da Constituição Espanhola (CE) estabelece que a igualdade é um valor superior do ordenamento jurídico do país. Sendo a igualdade acolhida na

¹³⁶ Resolução de Conselho de Ministros, CIG. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2020/12/Resol_Cons_Ministros_61_2018.pdf Disponível e consultado em 29/03/2024.

¹³⁷ Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho, IEFP. https://www.iefp.pt/documents/10181/5471970/FS_Igualdade+de+G%C3%A9nero_19-05-2020/a0264e00-0d14-4222-a405-58815c3621b4 Disponível e consultado em 29/03/2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Constituição espanhola de 1978 mediante duas vertentes. A igualdade formal presente no artigo 14.º da CE, que garante que todos os cidadãos espanhóis são iguais perante a lei, não podendo existir discriminação devido ao nascimento, raça, sexo, religião, opinião ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social¹³⁸.

Perfilhando a posição de García-Risco, o artigo 14.º da CE relativamente à discriminação com base no sexo, pretende proibir qualquer diferenciação no acesso ao emprego em sentido amplo, não só no momento da contratação como também no decorrer da relação laboral e nas condições de trabalho¹³⁹.

Paralelamente, o artigo 9.º n.º 2 da CE, apresenta a igualdade material, no sentido de igualdade de oportunidades, e acrescenta que compete aos poderes públicos promover as condições necessárias para que tanto a igualdade como a liberdade sejam efetivamente aplicadas¹⁴⁰. Para isso, é possível, tal como no ordenamento jurídico português recorrer a medidas de ação positiva, que segundo o artigo 4.º a) da Lei 19/2020, de 30 de dezembro¹⁴¹ consistem na aplicação de medidas para prevenir e eliminar qualquer forma de discriminação.

No âmbito laboral o artigo 35.º da CE, estabelece que todos os cidadãos têm o dever de trabalhar e receber uma remuneração suficiente para satisfazer as suas necessidades e da sua família, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

¹³⁸ Veja-se a Sentença 214/2006, de 3 de julho, do Tribunal Constitucional de Espanha. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/5816> Disponível e consultado em 05/04/2024.

¹³⁹ García-Risco, Gloria Aparicio. (2014). La igualdad entre hombres y mujeres en el empleo público laboral (Tese doutoral), p.123. https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/124074/DDTTS_AparicioGarciaRiscoGloria_Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y Disponível e consultado em 05/04/2024.

¹⁴⁰ A dificuldade de aplicar o princípio da igualdade permanece no ordenamento jurídico espanhol tal como no ordenamento jurídico português, dado que a própria lei somente refere que aquilo que é igual deve ser tratado de forma igual, o que é desigual deve ser tratado de forma desigual. Veja-se García-risco, Gloria Aparicio, Idem p.117 apud Rodríguez Piñero, Miguel y Mª Fernanda Fernández López. Igualdad y discriminación. Tecnos, Madrid, 1986, pág. 46.

¹⁴¹ Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación, Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/02/05/pdfs/BOE-A-2021-1663.pdf> Disponível e consultado em 04/04/2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Neste sentido, importa referenciar a Lei Orgânica 3/2007, de 22 de março¹⁴², para a igualdade efetiva de homens e mulheres que tem como objetivo efetivar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homem e mulher, mediante a extinção da discriminação da mulher (artigo 1.º n.º 1). Para isso a lei apresenta princípios, direitos e deveres que deverão ser cumpridos bem como medidas para eliminar e corrigir todas as formas de discriminação com base no sexo (artigo 1.º n.º 2).

Não obstante, a lei detém um conteúdo extenso pelo que destaquemos somente alguns artigos. Assim sendo, o artigo 5.º institui a igualdade de tratamento e oportunidades no acesso ao emprego, na formação e na promoção profissional bem como nas condições de trabalho. O mesmo artigo delimita as situações que não são consideradas discriminatórias nomeadamente quando se verifique uma diferença de tratamento com base no sexo, devido à existência de um requisito profissional essencial e determinante, sempre que o objetivo a alcançar seja legítimo.

O artigo 10.º da referida lei, determina as consequências aplicáveis quando se verifique discriminação. Todos os atos que constituam discriminação com base no sexo, são nulos e não produzem efeitos, pelo que constitui obrigação de indemnizar pelos danos causados.

Atendamos ao artigo 13.º que constitui a inversão do ónus da prova, imputando à pessoa demandada a apresentação de prova da não existência de discriminação nas medidas adotadas. Ora, este regime é muito semelhante ao ordenamento jurídico português, uma vez que neste último também é imputada a responsabilidade de inversão de ónus da prova à entidade empregadora. Neste sentido, o Acórdão do Tribunal Superior de Justiça de Barcelona, n.º de recurso 7323/2022, datado de 17 de março de 2023¹⁴³, determina que não é exigido ao réu provar a não discriminação, mas sim a razoabilidade e proporcionalidade da medida adotada e sua completa ausência de qualquer intenção de violação dos direitos fundamentais, nomeadamente a igualdade.

¹⁴² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/dof/spa/pdf> Disponível e consultado em 04/04/2024.

¹⁴³ Relatado por Carlos Hugo Preciado Domenech. [Consejo General del Poder Judicial: Buscador de contenidos](#) Disponível e consultado em 12/04/2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

O capítulo II (Ação Administrativa para a Igualdade), artigos 23.º e seguintes desta lei considera-se relevante, uma vez que contempla a necessidade de criação de medidas por parte do sistema educativo para fazer face à desigualdade e promover a igualdade entre homens e mulheres.

Por seu turno, o artigo 45.º n.º 1 determina a obrigação das empresas respeitarem o princípio da igualdade, mediante a adoção de medidas que evitem qualquer tipo de discriminação laboral entre homens e mulheres. No entanto, quanto estiver em causa uma empresa com mais de cinquenta trabalhadores é fundamental a criação de planos de igualdade (artigo 45.º n.º 2) que tenham por base os artigos 46.º a 49.º da referida lei.

O facto da própria lei propor medidas ativas e condutas que devem ser adotadas para prevenção da discriminação, constitui uma inovação que facilita a aplicação do princípio da igualdade.

No que respeita ao Código de Trabalho, designado em Espanha, por “Estatuto de los Trabajadores” (ET)¹⁴⁴ contém legislação relevante que contribui para a proteção do trabalhador e extinção da discriminação.

Vejamos o artigo 4.º do ET que apresenta os direitos laborais do trabalhador, mais concretamente o n.º 2 c) que refere que os trabalhadores possuem o direito de não serem discriminados direta ou indiretamente no acesso ao emprego por diversos motivos, designadamente em razão do sexo¹⁴⁵.

O artigo 9.º n.º 3 do ET pretende proteger de forma direta o trabalhador, dado que determina que o contrato de trabalho com base em discriminação salarial é nulo, sendo o empregador obrigado a atribuir igual remuneração para trabalho igual. Deste modo, o princípio de salário igual para trabalho igual também se encontra presente no

¹⁴⁴ Estatuto de los trabajadores. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2024-139 Disponível e consultado em 04/04/2024.

¹⁴⁵ Uma discriminação com base neste motivos é considerada uma infração muito grave nos termos do artigo 8.º n.º 12 do Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprova a Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. <https://www.boe.es/boe/dias/2000/08/08/pdfs/A28285-28300.pdf> Disponível e consultado em 04/04/2024.

Esta ideia encontra-se também presente no artigo 3.º da Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

ordenamento jurídico espanhol, nomeadamente no artigo 28.º do ET¹⁴⁶, que delimita as condições em que se verifica trabalho igual. Assim, a 2ª parte do n.º 1 do artigo 28.º do ET, determina que um trabalho tem igual valor quando a natureza das funções ou tarefas a executar, bem como as condições do trabalhador ao nível da educação, formação ou profissão, os fatores relacionados com o seu desempenho e as condições laborais da atividade a executar sejam equivalentes. Mediante o artigo 28.º n.º 2 do ET, imputa-se às empresas o dever de elaborar um registo dos salários dos trabalhadores, com base na categoria e na atividade a exercer, de forma que o trabalhador possa consultar. Por conseguinte, no artigo 64.º n.º 3 do ET, é exposto o direito do trabalhador receber informação acerca da aplicação do princípio da igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres na empresa, tendo assim acesso ao que dispõe o artigo 28.º n.º 2 do ET, bem como aos dados dos diferentes níveis profissionais e as medidas adotadas pela empresa para aplicação deste princípio.

Perante a observância de discriminação em Convenções Coletivas de Trabalho a autoridade laboral pode atuar (artigo 90.º n.º 6 do ET)¹⁴⁷. Além disso, é importante notar que o contrato de trabalho que manifestar discriminação direta ou indireta é nulo de acordo com o que está prescrito no artigo 17.º n.º 1 do ET¹⁴⁸.

No artigo 17.º n.º 4 do ET apresenta-se a possibilidade de implementar medidas de ação positiva para favorecer as mulheres, tal como se estabelece na CE como suprarreferido.

Ao nível do enquadramento jurídico interno importa ressaltar o Decreto 902/2020, de 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulheres e homens¹⁴⁹, que garante a

¹⁴⁶ O artigo 28.º do ET foi modificado com a Lei 33/2002 de 5 de Julho.

¹⁴⁷ Gómez, José Antonio Soler. (2022). La igualdad laboral. No discriminación en las relaciones laborales (Estudio del art. 17.1 E.T.). <https://hdl.handle.net/11000/28238> Disponível e consultado em 04/04/2024.

¹⁴⁸ Neste âmbito, o Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía da igualdade de tratamento entre mulheres y e homens no emprego, establece que no caso de nulidade por discriminación salarial com base no sexo, o trabalhador tem direito à remuneração que corresponde ao trabalho igual, salário igual. <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf> Disponível e consultado em 12/04/2024.

¹⁴⁹ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215.pdf> Disponível e consultado em 11/04/2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

aplicação do princípio do trabalho igual, salário igual¹⁵⁰, como já analisado no artigo 28.º do ET. Além deste, evidencie-se a presença do princípio da transparência retributiva¹⁵¹, que pretende identificar discriminações que possam ocorrer com os trabalhadores. Assim, as empresas ficam sujeitas a auditorias e a disponibilizar todas as informações remuneratórias aos trabalhadores se for caso disso ou a entidades fiscalizadoras.

A lei 15/2022, de 12 de julho¹⁵², legisla a aplicação de igual tratamento e não discriminação, tendo surgido com o objetivo de garantir e promover o direito da igualdade de tratamento e não discriminação bem como respeitar a igual dignidade das pessoas, desenvolvendo assim os artigos já aqui referidos da CE, designadamente o artigo 9.º n.º 2, 10.º e 14.º. Neste sentido, a lei apresenta os direitos e obrigações das pessoas e estabelece princípios que preveem a atuação dos poderes públicos e medidas destinadas a prevenir, eliminar e corrigir a discriminação, seja direta ou indireta, tanto no setor público como privado (artigo 1.º da lei em análise).

A referida lei no seu artigo 2.º n.º 1, adota uma abordagem universal face ao artigo 14.º da CE, uma vez que declara de forma explícita que todas as pessoas, independentemente da sua idade, nacionalidade ou situação administrativa possuem o direito de igualdade de tratamento e não discriminação. Neste âmbito, a Sentença 237/2000, de 16 de outubro do Tribunal Constitucional de Espanha¹⁵³, determinou que apesar do artigo 14.º da CE fazer referência somente aos cidadãos espanhóis, o princípio da proibição da discriminação também se aplicaria aos cidadãos estrangeiros.

¹⁵⁰ Vide artigo 4.º do Decreto 902/2020, de 13 de outubro.

¹⁵¹ Veja-se artigo 3.º do Decreto 902/2020, de 13 de outubro.

¹⁵² Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación <https://www.boe.es/boe/dias/2022/07/13/pdfs/BOE-A-2022-11589.pdf> Disponível e consultado em 11/04/2024.

¹⁵³ <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4221> Disponível e consultado em 06/04/2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Adotando a posição de Antonio Álvarez del Cuvillo, embora o artigo 14.º não estabeleça, este princípio não poderá ser negado a ninguém visto que é inerente à dignidade humana¹⁵⁴.

Note-se que a lei supra introduz uma cláusula ampla, uma vez que veda discriminações não apenas pelas causas explicitamente mencionadas, como também por outra razão ou circunstância social e pessoal, designadamente no artigo 2.º n.º 1 e 5.º n.º 1. Neste sentido, é certo afirmar que mediante esta cláusula aberta qualquer ato pode ser suscetível de ser considerado discriminatório. Desta forma, entende-se que existe necessidade de ser instituído um critério que determine as condições pelas quais o facto alegado é semelhante aos factos discriminatórios expressamente proibidos.

Nesta senda, alguns dos objetivos desta lei tem sido promover a implementação de medidas relacionadas à formação e sensibilização acerca da igualdade de tratamento em diferentes áreas¹⁵⁵, bem como elaboração de estudos e estatísticas¹⁵⁶, medidas de ação positiva ou de responsabilidade social¹⁵⁷ e determinar a estratégia do Estado para combater a discriminação¹⁵⁸.

Em suma, as leis acerca da igualdade de género no contexto laboral em Espanha e em Portugal compartilham semelhanças devido à adesão às regulamentações impostas pela União Europeia, neste âmbito.

¹⁵⁴ Cuvillo, Antonio Álvarez del. (2022). La Ley Integral para la Igualdad: Un frágil puente entre el Derecho Europeo y la Constitución, p. 103. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8791476> disponível e consultado em 11/04/2024.

¹⁵⁵ Como se verifica nos artigos 12.º n.º 3, 13.º n.º 3, 13.º n.º 6, 14.º, 24.º n.º 2, 33.º n.º 4, 38.º e 54.º da ley 15/2022, de 12 de julio.

¹⁵⁶ Vide artigo 36.º da ley 15/2022, de 12 de julio.

¹⁵⁷ Note-se os artigos 6.º n.º 7, 10.º n.º 2, 33.º n.º 1 e 33.º n.º 2 da ley 15/2022, de 12 de julio

¹⁵⁸ Vide artigo 34.º da ley 15/2022, de 12 de julio

CAPÍTULO IV – A Ilicitude do despedimento

4.1 O despedimento por causas subjetivas

O contrato de trabalho, sendo um vínculo jurídico entre a entidade empregadora e o trabalhador, somente pode cessar por caducidade, revogação, despedimento por facto imputável ao trabalhador, despedimento coletivo, despedimento por extinção de posto de trabalho, despedimento por inadaptação, resolução pelo trabalhador e denúncia pelo trabalhador (artigo 340.º do CT).

Todavia, no que respeita ao despedimento de trabalhador é essencial que se verifique uma razão válida para tal conduta do empregador. Desde logo, o artigo 351.º n.º 1 do CT apresenta a noção de justa causa de despedimento determinando que constitui justa causa um comportamento culposos do trabalhador, que pela sua gravidade torne impossível a permanência da relação laboral. No n.º 2 do artigo retro identificado, o legislador plasmou os comportamentos do trabalhador que podem ser suscetíveis de justa causa. Na apreciação de justa causa deve-se ter em consideração o grau de lesão dos interesses do empregador, a relação estabelecida entre o trabalhador e os restantes colegas de trabalho e todas as circunstâncias que sejam relevantes (artigo 351.º n.º 3 do CT). De acordo com João Leal Amado entende-se por circunstâncias relevantes, a antiguidade, o desempenho, os antecedentes disciplinares, o grau de responsabilidade das funções desempenhadas, o grau de arrependimento demonstrado, e todos estes fatores influenciam na justa causa de despedimento¹⁵⁹.

Na determinação de justa causa, o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 737/15.0T8LRA.C1, datado de 07 de abril de 2016¹⁶⁰, esclarece que é necessário que se verifiquem três requisitos de forma cumulativa, isto é, exige-se que o comportamento imputado ao trabalhador seja ilícito e culposos e viole os deveres de conduta da empresa; a situação provocada pelo trabalhador implique impossibilidade de

¹⁵⁹ Amado, João Leal. (2019). Contrato de Trabalho, Noções básicas, 3ª edição, Coimbra, Almedina, p.363.

¹⁶⁰ Relatado por Felizardo Paiva. <https://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/93e6e16739ab2f5b80257f9b005802fc?OpenDocument> Disponível e consultado em 18/04/2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

subsistência da relação de trabalho; por fim, ocorra uma relação causal (nexo de causalidade) entre o comportamento do trabalhador e a situação de impossibilidade.

Neste âmbito, os motivos de despedimento de trabalhador não se distinguem com base no sexo do trabalhador, pelo contrário, estes aplicam-se a todos os trabalhadores independentemente do sexo, raça, ideologias, religião, entre outros. Por conseguinte, as condições pessoais de cada trabalhador não podem configurar um motivo de despedimento com justa causa. No ordenamento jurídico português, a sanção aplicada ao trabalhador baseada em factos da esfera privada, não são motivos de justa causa de despedimento, constitui ilicitude de despedimento, dado que viola o princípio da igualdade, da não discriminação e da proteção da reserva da intimidade da vida privada.

Em situações excecionais pode-se justificar o despedimento, nomeadamente em situações onde esteja em causa o bom nome, imagem ou honorabilidade do empregador ou quando a subsistência da relação laboral seja inviável, pelos danos causados no ambiente de trabalho¹⁶¹.

Porém, na prática não é o que se verifica, tal como analisado em capítulos anteriores, as mulheres são vítimas de despedimento em larga escala comparativamente aos homens.

Mediante análise anterior, constatou-se diversos motivos da taxa de despedimento de trabalhadoras do sexo feminino ser superior à taxa de trabalhadores do sexo masculino. Um dos motivos principais e mais frequentes assenta no despedimento de mulher fruto da sua gravidez, que é um dos exemplos de despedimentos ilícitos que se verificam em sede de desigualdade de género.

Note-se que estamos perante despedimento ilícito de trabalhadora, se este tiver como fundamento a gravidez e/ou o nascimento do filho, apesar deste ser apenas notificado posteriormente ao período concedido de licença de maternidade, como

¹⁶¹ Pinto, Ana Carolina Reis. (2018). O princípio da igualdade e o dever de não discriminação com base na orientação sexual e na identidade de género dos trabalhadores, p.125. (Dissertação de mestrado), https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/37386/1/ulfd136533_tese.pdf disponível e consultado em 18/04/2024 apud Dray, Guilherme Machado. (2006). Direitos de personalidade: Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho, Coimbra, Almedina, p. 76.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

podemos observar no Acórdão do Tribunal de Justiça, no processo n.º 0460/06, de 11 de outubro de 2007¹⁶². O despedimento de trabalhadora, que se encontre ausente, devido à submissão a um tratamento de fecundação in vitro, também assenta numa discriminação baseada no sexo, na medida em que somente os sujeitos do sexo feminino poderão submeter-se a este tratamento, de acordo com o Acórdão do Tribunal de Justiça, no processo n.º C-506/06, de 26 de fevereiro 2008¹⁶³.

De forma a acautelar esta forma de despedimento, o legislador concedeu maior proteção no âmbito da parentalidade, nomeadamente nos artigos 62.º e 63.º do CT. De acordo com o artigo 63.º n.º 1 do CT, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da CITE¹⁶⁴. Este parecer deve ser emitido no prazo de 30 dias, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do prazo (artigo 63.º n.º 4 do CT). Esta decisão do legislador constitui ausência de proteção de trabalhadora quando os prazos não são cumpridos. Na posição de Sérgio Tenreiro Tomás¹⁶⁵, o parecer deveria de ser sempre mantido, o que implicaria o cumprimento dos prazos legais, sendo estipulado um prazo supletivo.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo, se o parecer da CITE for desfavorável ao despedimento, a entidade empregadora só o poderá efetuar, após decisão judicial que verifique e reconheça a existência de um motivo justificativo, devendo assim a ação ser intentada nos 30 dias seguintes à notificação do parecer. Não obstante, se o despedimento for declarado ilícito o empregador não se poderá opor à reintegração do trabalhador na empresa, em alternativa à reintegração o trabalhador tem direito a uma indemnização de

¹⁶² <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=69846&pageIndex=0&doclang=pt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6121185> Disponível e consultado em 18/04/2024.

¹⁶³ <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2009-03/cp080010pt.pdf> Disponível e consultado em 18/04/2024.

¹⁶⁴ Vide Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 293/09.8TTSNT.L1-4, datado de 09 de novembro de 2011 relatado por José Feteira. <http://www.gde.mj.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/fa70add37544e2828025795e003aa0b?OpenDocument> Disponível e consultado em 18/04/2024.

¹⁶⁵ Tomás, Sérgio Tenreiro. (2012). A igualdade em Razão do Sexo na Cessação do Contrato de Trabalho. O Parecer Prévio ao Despedimento, p.7. <https://repositorio.ipcb.pt/bitstream/10400.11/1503/1/stomas.pdf> Disponível e consultado em 18/04/2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

acordo com os artigos 63.º n.º 8, 392.º n.º 1 e n.º 3 do CT. Se o dever de requerer o parecer prévio à CITE não ocorrer constitui-se ilicitude do despedimento, de acordo com o artigo 381.º c) e d) do CT.

Todavia, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, no processo n.º 3675/20.0T8VNG.P2 de 28 de novembro de 2022¹⁶⁶, vem consignar que nem sempre é assim, isto é, no caso de estarmos perante um contrato de trabalho a termo certo, deve-se ter em consideração o artigo 144.º do CT, nomeadamente o seu n.º 3 que determina que o empregador deve comunicar à CITE com a antecedência mínima de 5 dias a contar da data do aviso prévio, o motivo de não renovação do contrato de trabalho a termo certo sempre que estiver em causa uma grávida. A violação do dever de comunicação constitui contraordenação grave (artigo 144.º n.º 5 do CT).

Assim, a solicitação do parecer da CITE é um dever da entidade empregadora no despedimento disciplinar, despedimento coletivo, despedimento por extinção de posto de trabalho ou despedimento por inadaptação. Sendo uma medida preventiva para garantir que o despedimento não é discriminatório e que os direitos de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental sejam protegidos. Este processo envolve uma avaliação cuidadosa da situação pela CITE, o que pode ajudar a evitar despedimentos injustos ou motivados por preconceitos.

Em contrapartida, nos contratos a termo certo onde a relação laboral possui desde logo uma duração pré-determinada, o dever de apenas comunicar à CITE a não renovação do contrato pode refletir uma abordagem diferente. Nestes casos, a não renovação do contrato não implica necessariamente um despedimento, pois o contrato chega naturalmente ao fim no término do período acordado. No entanto, é essencial que na pendência destas situações, a não renovação do contrato não seja motivada por discriminação ou violação dos direitos da trabalhadora grávida.

166

Relatado por Rita Romeira.
<https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/84fc58352ba01387802589160043070d?OpenDocument> Disponível e consultado em 18/04/2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Desta forma, a aparente divergência nos requisitos pode suscitar questões acerca da consistência e eficácia das políticas de proteção dos direitos das mulheres nos diferentes tipos de contrato.

Na minha perspetiva é incoerente dado que a tutela prestada num contrato de trabalho sem termo deveria ser igual àquela que se confere num contrato de trabalho com termo, visto que o que está em causa é uma relação laboral entre pessoas e como já se proferiu todas possuem os mesmos direitos. Torna-se crucial rever e ajustar estas políticas para garantir uma proteção uniforme e eficaz em todos os contratos de trabalho. Assim, é necessário em meu entender que, também no caso dos contratos a termo certo, a entidade empregadora tenha a obrigação de solicitar o parecer à CITE antes de decidir pela não renovação de contrato de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de um trabalhador em gozo de licença parental. Este parecer permitirá que a CITE analise a situação específica e determine que as decisões de não renovação são justificadas por razões legítimas ligadas à empresa, nomeadamente a ocorrência do facto que determina o termo do contrato e não por preconceito ou discriminação. As empresas não podem observar a maternidade como um obstáculo à concretização dos seus interesses.

A respeito de trabalhadoras lactantes o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 3707/16.7T8VFR.P1¹⁶⁷, datado de 19 de março de 2018, refere que a proteção concedida pelo artigo 63.º do CT se integra no âmbito da tutela constitucional acerca da família, parentalidade e maternidade, com o objetivo de assegurar a igualdade de tratamento entre os progenitores trabalhadores. Neste sentido, concretiza-se o princípio da igualdade (artigo 13.º da CRP e artigo 23.º e seguintes do CT), paralelamente garante-se que uma entidade com poderes atribuídos, emita um parecer acerca da existência ou não de discriminação, previamente à decisão de despedimento. Este parecer é emitido com base na análise do processo, por outras palavras, esta medida coopera com o interesse público não sendo excessiva.

¹⁶⁷ Relatado por Nelson Fernandes. <https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/-/78ADD80CB088CBDD8025827B0047EEC0> Disponível e consultado em 19/04/2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

No âmbito do despedimento da mulher devido à ausência do local de trabalho para poder usufruir do seu direito de licença de maternidade, importa realçar que o Decreto-Lei n.º 53/2023, de 05 de julho veio alterar o regime que vigorava no artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril acerca da licença de parentalidade. Mediante esta alteração, o pai passou a ter direito a vinte e oito dias de gozo obrigatório, seguidos ou interpolados de no mínimo sete dias, dos quais sete gozados consecutivamente após o nascimento e os restantes vinte e um nos quarenta e dois dias seguintes, além destes acresce sete dias de gozo facultativo, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Observe-se que o anterior regime previa somente o direito de o pai gozar dez dias úteis obrigatoriamente, seguidos ou interpolados, nos trinta dias seguintes ao nascimento, cinco dos quais gozados de modo consecutivo a seguir ao nascimento. Ademais, dispunha de dez dias úteis facultativos, seguidos ou interpolados, desde que coincidam com a licença parental inicial gozada pela mãe.

Constata-se que o atual regime é mais favorável ao pai do que o anterior regime podendo assim a licença de maternidade e parentalidade ser repartida por ambos os progenitores, o que pode contribuir para o afastamento dos estereótipos criados pelas entidades patronais, no que respeita à admissão de uma trabalhadora ou a subsistência de um contrato de trabalho de uma trabalhadora. Além disso, busca a concretização da igualdade.

Além das questões relacionadas à maternidade, o estigma de género perpetuado pela sociedade, que pressupõe que as mulheres são menos capazes comparativamente aos homens e as retrata como seres mais vulneráveis ou “fracos”, também configura uma razão subjetiva de despedimento. A qual se agrava quando uma mulher procura igualdade de direitos laborais ou denuncia casos de discriminação, o que pode resultar em “demissão” da trabalhadora.

Nestes termos, atenda-se à análise do artigo 381.º do CT, que estabelece os fundamentos genéricos da ilicitude de despedimento, tendo principal destaque para este tema as alíneas a), c) e d). A alínea a) determina que são fundamentos ilícitos, os que se baseiam em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, sendo possível aplicar-

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

-se por analogia¹⁶⁸, os fatores de discriminação do artigo 24.º n.º 1 do CT. A alínea c), estabelece como ilícito o despedimento que não for precedido do respetivo procedimento, assiste-se a um vício formal. Por fim, a alínea d), refere que é ilícito o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, estando assim igualmente presente um vício de procedimento.

Para além destes fundamentos, a lei consubstancia fundamentos de ilicitude com base no tipo de despedimento. Nos casos de despedimento por facto imputável ao trabalhador, a ilicitude verifica-se por já ter decorrido os prazos previstos no artigo 329.º do CT, ou do procedimento disciplinar ser inválido, de acordo com o que se determina no artigo 382.º do CT. Acrescente-se que os vícios que invalidam o despedimento encontram-se consagrados no artigo 382.º n.º 2 do CT. Se o vício não for invalidante do despedimento consubstancia irregularidade do despedimento (artigo 389.º n.º 2, do CT). No despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação, a ilicitude resulta das causas que se encontram previstas nos artigos 383.º, 384.º e 385.º do CT, respetivamente.

Perante o despedimento, questiona-se qual a forma de o trabalhador poder reagir quando não concorde com a decisão da entidade empregadora e considere que o seu despedimento é ilícito, de que forma pode ser ressarcido pelos danos causados?

Nesses casos a lei proporciona proteção ao trabalhador, dado que lhe confere a possibilidade de recorrer a duas vias, isto é, impugnar judicialmente o despedimento ou promover a suspensão do despedimento.

A regularidade e licitude do despedimento somente é apreciada pelo tribunal judicial, mediante ação instaurada para o devido efeito (artigo 387.º n.º 1 do CT). Para o trabalhador se opor ao despedimento, exige-se apresentação de requerimento em

¹⁶⁸ Leitão, Luís Menezes, op. cit. p.501 apud Leal, João Amado, Contrato de Trabalho, Coimbra, Almedina, p.398.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de sessenta dias, a partir da receção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato, se posterior, (artigo 387.º n.º 2 do CT) ¹⁶⁹.

A ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, encontra-se consagrada nos artigos 98-B a 98.º - P do Código de Processo de Trabalho (CPT), caracteriza-se por ser uma ação especial e de natureza urgente, podendo ser instaurado quando o trabalhador tenha recebido a comunicação por escrito do seu despedimento, seja por facto imputável ao trabalhador, por extinção de posto de trabalho ou por inadaptação (artigo 98.º-C n.º 1 do CPT). Nos casos em que antecipadamente tenha sido requerida a suspensão preventiva do despedimento é dispensada a apresentação do formulário eletrónico ou em suporte de papel (artigo 98.º - C n.º 2 do CPT). João Leal Amado¹⁷⁰ questiona os casos em que o despedimento é comunicado ao trabalhador de forma verbal, nesses casos verifica-se uma lacuna na lei, tendo o trabalhador de instaurar uma ação de processo comum.

Ademais, a entidade empregadora na sua defesa somente pode alegar os factos e fundamentos que constaram da decisão de despedimento do trabalhador, nos termos do artigo 387.º n.º 3 do CT.

A decisão da ação de impugnação do despedimento não é imediata, pelo que pode retardar no tempo, destarte, ao trabalhador é conferida a possibilidade de requerer a suspensão do seu despedimento, mediante de procedimento cautelar para o devido efeito, no prazo de cinco dias úteis desde a receção da comunicação do seu despedimento, nos termos do artigo 386.º do CT. O procedimento cautelar encontra-se previsto no artigo 33.º- A e seguintes do CPT, sendo uma providência cautelar, a decisão apesar de ser provisória é célere. A suspensão judicial do despedimento visa proteger a aparência do direito invocado, mais concretamente o direito à segurança no emprego e evitar os efeitos do despedimento, de forma provisória¹⁷¹. A falta de observância das formalidades legais

¹⁶⁹ Todavia, este procedimento não se aplica ao despedimento coletivo.

¹⁷⁰ Amado, João Leal. op. cit. 393.

¹⁷¹ Idem p.392 apud Jorge Leite e Coutinho de Almeida, Coletânea de Leis de Trabalho, p.257.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

do despedimento, quer a ausência dos fundamentos que o justificaram, podem ser motivos alegados para a suspensão do despedimento¹⁷². Como qualquer providência cautelar, a suspensão do despedimento caduca, se não for intentada ação de impugnação do despedimento no prazo de trinta dias, nos termos do artigo 373.º n.º 1 a) do Código de Processo Civil (CPC).

No caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, a suspensão judicial de despedimento só não será decretada, no caso de o parecer ser favorável ao despedimento e o Tribunal considerar que existe justa causa, de acordo com o disposto no artigo 63.º n.º 7 do CT.

Para terminar urge analisar a Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro, que cria um mecanismo para proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes. Neste âmbito, as empresas que nos dois anos anteriores a uma candidatura a subsídios, tenha sido condenada por sentença transitada em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes ficam impedidas de usufruírem do respetivo subsídio.

Este mecanismo da lei reflete um compromisso com a igualdade e justiça no trabalho, sendo uma forma eficaz de criar um incentivo às empresas para que estas respeitem os direitos das trabalhadoras. Por outras palavras, garante que as empresas assumam a responsabilidade pela proteção dos direitos de grávidas, puérperas ou lactantes.

4.2 Efeitos da ilicitude do despedimento

Em virtude do despedimento ilícito sucede o direito de o trabalhador ser indemnizado¹⁷³ pelos danos patrimoniais ou não patrimoniais que sofreu, em

¹⁷² Leitão, Luís Menezes, op. cit. p.505.

¹⁷³ A indemnização é um mecanismo destinado a compensar os danos sofridos pelo trabalhador, sem intenção de enriquecê-lo, não sendo permitido que a pessoa prejudicada lucre com a situação.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

consequência desse despedimento, nos termos do artigo 389.º n.º 1 a) do CT. Esta solução vai ao encontro do artigo 562.º e seguintes do CC¹⁷⁴.

Os danos patrimoniais abrangem os rendimentos que o trabalhador deixou de auferir com o despedimento¹⁷⁵, bem como os juros de mora recorrentes da retribuição que não foi paga (artigo 806.º n.º 1 do CC)¹⁷⁶.

Já no que respeita aos danos não patrimoniais, para a efetiva indemnização é necessário que os danos provocados sejam suficientemente graves para merecerem a tutela do direito (artigo 496.º n.º 1 do CC)¹⁷⁷. O dano não patrimonial está sujeito ao regime de prova, isto é, cabe ao trabalhador fazer prova da existência do dano e da relação causal com o despedimento ilícito. Neste sentido, observe-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, no processo n.º 3675/20.0T8VNG.P2 datado de 28 de novembro de 2022¹⁷⁸, que explicita que o trabalhador tem de apresentar prova em como foi vítima de danos não patrimoniais, isto é, que sofreu danos graves que merecem a proteção do direito, como ter sofrido uma depressão, ficar incapaz de realizar atividades de lazer como até então fazia, deixar de conviver com familiares e amigos como habitualmente acontecia, sofrer de insónias por estar constantemente a relembrar o ocorrido, entre outras situações. Sendo certo que a culpa da entidade empregadora se verifica pelo facto de os danos sofridos serem suficientemente graves e o nexos de causalidade não poderá ser discutível. Em termos gerais, cabe ao lesado provar os prejuízos sofridos e o nexos causal destes mediante o facto praticado pela entidade empregadora¹⁷⁹.

Ademais, o trabalhador goza não só do direito de ser indemnizado como também do direito de ser reintegrado no local de trabalho (artigo 389.º n.º 1 b) do CT). Por outras

¹⁷⁴ Estes artigos determinam a obrigação de indemnizar pelos danos causados. Trata-se do dever de restituir a situação anterior à lesão.

¹⁷⁵ Leal Amado exemplifica com as gorjetas que o trabalhador deixou de auferir em virtude do seu despedimento. Todo este tipo de danos depois de provados deverão de ser indemnizados, como decorre do artigo 564.º do Código Civil, veja-se Amado, João Leal, op. cit. p.399.

¹⁷⁶ Leitão, Luís Menezes, op.cit. p.507.

¹⁷⁷ Ibidem.

¹⁷⁸ Relatado por Rita Romeira. <https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/84fc58352ba01387802589160043070d?OpenDocument> Disponível e consultado em 26/04/2024.

¹⁷⁹ Martinez, Pedro Romano, op. cit., p.1025.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

palavras, a reintegração é uma forma de realização da obrigação de indemnização, reconstituindo a situação que existia se não tivesse havido despedimento ilícito¹⁸⁰. Porém, a reintegração do trabalhador na empresa pode ser substituída pela indemnização, mediante vontade do trabalhador ou empregador (artigo 391.º e 392.º do CT). Na verdade, a indemnização funciona como uma alternativa à reintegração.

Destarte, nos casos em que o próprio trabalhador opte pela indemnização em substituição de reintegração, a mesma é fixada entre quinze e quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade (artigo 391.º do CT), incluindo-se o tempo que decorre desde a data do despedimento até à sentença e tendo o limite mínimo de três meses de retribuição base e diuturnidades (artigo 391.º n.º 2 e n.º 3 do CT).

De igual modo, o empregador pode recusar a reintegração do trabalhador, mas essa possibilidade não é universalmente aplicável em todos os casos de despedimento ilícito. Para que essa opção seja válida, é necessário que se cumpram os requisitos estabelecidos no artigo 392.º do CT. Além disso, é fundamental se considerar que o direito do empregador de se opor à reintegração exclui-se quando o despedimento ilícito tiver como base razões políticas, ideológicas, étnicas ou religiosas, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 392.º. A oposição à reintegração também será automaticamente excluída, nos casos que se trate de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo da parentalidade (artigo 63.º n.º 8 do CT). A meu ver, esta exclusão não suscita dúvidas, devido à salvaguarda do princípio da igualdade e à tutela conferida aos trabalhadores nessas situações.

Note-se que nos casos em que o próprio empregador se opõe à reintegração, a indemnização do trabalhador é fixada entre trinta e sessenta dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, incluindo o tempo decorrido desde a data do despedimento até à sentença, tendo o limite mínimo de seis meses de retribuição base e diuturnidades (artigo 392.º n.º 3 do CC).

¹⁸⁰ A reintegração é uma forma de garantir o cumprimento do artigo 53.º da CRP, relativo à segurança no emprego, subsistindo assim o contrato de trabalho.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Tendo sido o empregador condenado, depois da sentença que declara o despedimento ilícito, a reintegrar o trabalhador na mesma categoria profissional, e se não cumprir com essa obrigação, incorre na violação do dever de ocupação efetiva (artigo 129.º n.º 1 b) do CT). A recusa da integração do trabalhador na empresa, permite ao trabalhador instaurar uma ação com o pedido de sanção pecuniária compulsória, nos termos do artigo 829.º-A do CC, devido ao incumprimento de deveres que decorrem do contrato de trabalho¹⁸¹. Repare-se que reintegrar o trabalhador na mesma categoria não significa que este tenha de exercer exatamente as mesmas tarefas, basta que desempenhe atividades compatíveis com a categoria onde se insere.

Não obstante, da ilicitude do despedimento decorre o direito de o trabalhador receber todas as retribuições que deixou de auferir, desde o seu despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, nos termos do artigo 390.º n.º 1 do CT. Esta retribuição mantém-se, mesmo que o trabalhador tenha optado pela reintegração na empresa ou pela indemnização em substituição. Sendo deduzidas a essas retribuições, as importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato de trabalho e que não receberia se não fosse o despedimento (alínea a) do n.º 2 do artigo 390.º do CT), para além desta, a retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até trinta dias antes da propositura da ação, se esta não for proposta nos trinta dias subsequentes ao despedimento (alínea b) do n.º 2 do artigo 390.º do CT), e por fim, o subsídio do desemprego auferido pelo trabalhador, que deve ser entregue à Segurança Social (alínea c) do n.º 2 do artigo 390.º do CT). No caso de existir mera irregularidade baseada em deficiência de procedimento, por omissão das diligências probatórias, e se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização que corresponde a metade do valor que resultaria da aplicação do artigo 391.º n.º 1 do CT, nos termos do artigo 389.º n.º 2 do CT.

Em suma, para se fixar o valor da indemnização a pagar, importa ter em consideração o valor da retribuição e o grau de ilicitude do despedimento, que decorre do artigo 381.º do CT. Para Luís Menezes Leitão, o padrão de referência geral de aplicação

¹⁸¹ Martinez, Pedro Romano, op. cit. p.1046.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

da indemnização, no caso de opção pelo próprio trabalhador, deverá ser trinta dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade, no caso de oposição da entidade empregadora, será de quarenta e cinco dias e nos casos de mera irregularidade no procedimento, será de quinze dias¹⁸².

Mediante análise legislativa dos efeitos de um despedimento ilícito, assiste-se a uma compensação dos trabalhadores que verificam os seus direitos violados. A aplicação prática da indemnização de danos não patrimoniais poderá ser desafiadora para o trabalhador, dado que terá de fazer prova do seu estado emocional, que ficou fragilizado devido ao despedimento, não sendo tarefa fácil de provar em juízo. Sendo certo que o legislador procura equilibrar as necessidades tanto dos trabalhadores como dos empregadores, fornecendo a possibilidade de reintegração ou substituição desta através de indemnização. Esta última poderá ser benéfica para ambas as partes da relação laboral, visto que previne ambientes desagradáveis no local de trabalho.

Com efeito, as exceções à possibilidade de reintegração, aplicáveis ao empregador são fundamentais para se manter um ambiente de trabalho justo e inclusivo, da mesma forma que sublinham a tutela contra práticas discriminatórias.

A aplicação rigorosa desta legislação constitui passos essenciais para alcançar e garantir a igualdade e justiça.

¹⁸² Leitão, Luís Menezes, op.cit. p.509.

CONCLUSÃO

Durante anos a mulher foi perçecionada pela sociedade em geral, como um indivíduo frágil e com menor capacidade, sendo-lhe imputada a responsabilidade das tarefas domésticas e o dever familiar de cuidar dos filhos.

O caminho percorrido por trabalhadoras do sexo feminino em vista da igualdade de género foi longo, tendo sido marcado por conquistas extraordinárias advindas de mudanças sociais, culturais e legais.

Não significa isto que a desigualdade se encontre erradicada na sociedade, esta existe, mas em menor medida. No entanto ainda há um extenso caminho a percorrer, em especial atendendo que têm surgido em público novas vozes no sentido de restringir o papel da mulher fora de “casa”.

Feita a análise da tutela jurídica conferida a nível internacional e europeu, bem como do ordenamento jurídico interno no segundo e terceiro capítulos, resta-me proferir algumas conclusões e propor possíveis medidas com vista ao reforço da proteção laboral conferida.

Com base no exposto, é certo afirmar que as responsabilidades familiares e domésticas são verdadeiros fatores irrefutavelmente ligados à discriminação das mulheres no mercado laboral, que geram desigualdade no acesso ao emprego e progressão na carreira e desigualdade remuneratória.

Dado que, de forma geral, continua a ser a mulher que se ausenta do trabalho para assistir o filho na doença. Com base no conhecimento desta realidade a entidade empregadora tende a preferir contratar homens em detrimento das mulheres.

A ideia de que a assiduidade não contribui para a diferença de remuneração atribuída ao trabalhador é claramente equivocada. Pese embora, as empresas se encontrem vinculadas a políticas que proíbem a discriminação salarial entre homens e mulheres, estas podem compensar de forma indireta, nomeadamente pela atribuição de prémios de assiduidade, o que inevitavelmente prejudica as mulheres na sua remuneração. Verifica-se uma disparidade entre mulheres e homens quando se trata da obtenção destes prémios salariais, visto não apresentarem as mesmas condições. A este respeito, é fundamental a

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

adoção de medidas que garantam a repartição de tarefas domésticas e familiares de forma equitativa.

Além disso, a igualdade de género e o empoderamento económico das mulheres são pilares indispensáveis para o desenvolvimento económico. É crucial reconhecer a importância da contribuição das mulheres na economia. Neste sentido, se as mulheres auferirem uma maior remuneração face à que auferem atualmente, poderão contribuir com um maior valor, o que irá auxiliar na redução da pressão dos sistemas da Segurança Social. Torna-se imperativo incluí-las no mercado de trabalho e nos processos decisórios. A sociedade necessita de uma representação equilibrada de mulheres e homens, a fim de contribuir para uma maior equidade e incentivar a redução da pobreza.

Como facilmente se depreendeu, os anos previstos para alcançar com plenitude a igualdade de género refletem a necessidade urgente de mudança. Consciente que a legislação não será suficiente, destaca-se a exigência de mudar mentalidades patriarcais, estereótipos e comportamentos da sociedade em busca deste fim. Repare-se que a generalidade das crenças de cada indivíduo são constituídas com base na educação a que foram sujeitos desde a sua tenra idade. Neste sentido, é evidente e primordial que o conceito da igualdade de género seja imputado desde cedo na vida de um indivíduo. Investir na educação é o principal caminho para se atingir a igualdade de género numa sociedade, refletindo-se no mundo laboral. Promover este conceito desde os primeiros anos escolares é essencial, não obstante, será relevante a prática desta educação, de forma contínua, nomeadamente nas universidades e empresas mediante formações proporcionadas não só à entidade empregadora como também a todos os colaboradores. Este trabalho será essencial para que o género deixe de determinar as oportunidades de cada indivíduo. Note-se que o legislador espanhol reconhece a importância da educação, pelo que integrou no ordenamento jurídico medidas para promover este tema no sistema educativo, o que me parece ser também esse o caminho a seguir em Portugal.

A questão do 3.º género é um passo positivo ao nível internacional, sendo concretizável a meu ver, no ordenamento jurídico interno num futuro próximo. Este passo poderá proporcionar uma mudança de mentalidades dos mais conservadores, embora esse processo possa ser gradual e encontrar resistência.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Da análise do enquadramento jurídico dos vários tipos de desigualdade verifica-se a existência de uma densa legislação acerca deste tema. Esta tendência não se revela positiva na totalidade, dado que a abundância de legislação poderá proporcionar ao cidadão comum, perplexidade e incerteza. Uma das estratégias propostas assenta na consolidação de legislação, de forma que os cidadãos possuam conhecimento acerca dos seus direitos e obrigações e que esta seja de evidente aplicação.

No que concerne às licenças parentais considera-se que estamos a caminhar num sentido positivo, tendo sido ampliada a licença parental do pai. Não obstante, revela-se fulcral que estas licenças sejam efetivamente gozadas pelo pai, se não o que adianta a existência das licenças se é sempre a mãe que goza das mesmas.

Do quarto capítulo decorre a importância de possuímos uma sociedade informada, de forma que possa fazer valer os seus direitos. No caso em concreto, se um trabalhador for sujeito a um despedimento ilícito, importa que este tenha conhecimento da possibilidade de impugnar esta decisão da entidade empregadora ou requerer a suspensão do seu despedimento, através de procedimento cautelar. Em virtude da declaração de despedimento ilícito decorre o direito de o trabalhador ser indemnizado pelos danos patrimoniais ou não patrimoniais que lhe foram causados, bem como do direito de ser reintegrado no local de trabalho, ou ser indemnizado em substituição da reintegração.

Por tudo o exposto, conclui-se que a desigualdade de género e a consequente ilicitude do despedimento é um problema complexo, não sendo extinto somente pela criação de legislação. Destaca-se a relevância de uma consciencialização contínua, ao nível global, acerca destas questões e a necessidade de uma mudança cultural profunda. Não diminuindo a importância do direito na constituição de sociedades mais justas e igualitárias.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amado, João Leal. (2019). Contrato de Trabalho, Noções básicas, 3ª edição, Coimbra, Almedina.

Associação de Estudos Laborais. (2023). Revista de Questões Laborais, n.º 62, Almedina, Coimbra.

Canotilho, J. J. Gomes e Moreira, Vital, Constituição da República Portuguesa Anotada, 4.ª edição, volume I, Coimbra Editora.

Cordeiro, António Menezes. (2019). Direito do Trabalho I, Coimbra, Almedina.

Cuvillo, Antonio Álvarez del. (2022). La Ley Integral para la Igualdad: Un frágil puente entre el Derecho Europeo y la Constitución. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8791476> disponível e consultado em 11/04/2024.

David Falcão e Sérgio Tenreiro Tomás. (2023). Lições de Direito do Trabalho – A relação individual de trabalho, 9ª edição, Coimbra, Almedina.

Dray, Guilherme. (2015). O Princípio da Proteção do Trabalhador, Coimbra, Almedina.

Fernandes, António Monteiro. (2017). Direito do Trabalho, 18ª edição, Coimbra Almedina.

Ferreira, Virgínia. (2010). A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular, CITE. <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/44008/1/A%20Igualdade%20de%20Mulheres%20e%20Homens%20no%20Trabalho%20e%20no%20Emprego%20em%20Portugal.pdf> Disponível e consultado em 21/12/2023.

Filipe, Odete. (2011). A OIT e a Igualdade de Género – Uma reflexão crítica. Cadernos Sociedade e Trabalho n.º 16 – A OIT e a Igualdade de Género no Mundo do Trabalho. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_775343.pdf Disponível e consultado em 02/02/2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Frutuoso, Miriam Vieira da Rocha. (2020). Intersecções entre igualdade e género: novos desafios ao Direito (Tese de Doutoramento). Universidade do Minho. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/77062> Disponível e consultado em 17/12/2023.

García-Risco, Gloria Aparicio. (2014). La igualdad entre hombres y mujeres en el empleo público laboral (Tese doutoral). https://gedos.usal.es/bitstream/handle/10366/124074/DDTTS_AparicioGarciaRiscoGloria_Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y Disponível e consultado em 05/04/2024.

Gómez, José Antonio Soler. (2022). La igualdad laboral. No discriminación en las relaciones laborales (Estudio del art. 17.1 E.T.). <https://hdl.handle.net/11000/28238> Disponível e consultado em 04/04/2024.

Khvan, Maria S. (2019). O papel da mulher na sociedade portuguesa: um olhar pelo lado de fora (uma breve revisão). Studia Iberystyczne. <https://journals.akademicka.pl/si/article/view/1043/1016> Disponível e consultado em 02/11/2023.

Leitão, Luís Menezes. (2021). Direito do Trabalho, 7ª edição, Coimbra, Almedina.

Lisboa, A; Viera, Ana e Morais, Cristina. (2011). Da lei à normatividade social: Caminhar para a igualdade de género. Cadernos Sociedade e Trabalho n.º 16 – A OIT e a Igualdade de Género no Mundo do Trabalho. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_775343.pdf Disponível e consultado em 02/02/2024.

Martinez, Pedro Romano. (2022). Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina.

Neto, Luísa. (2009). O Direito e a Igualdade de Género. Revista Julgar, n.º 8. <https://julgar.pt/wp-content/uploads/2016/04/10-Lu%C3%ADsa-Neto-Direito-e-igualdade-de-g%C3%A9nero.pdf> Disponível e consultada em 02/11/2023.

Perista, Margarida C. L.e H. (2010). Trinta anos de educação, formação e trabalho: convergências e divergências nas trajectórias de mulheres e de homens. CITE, Estudos 7. <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/44008/1/A%20Igualdade%20de%20Mulher>

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

[res%20e%20Homens%20no%20Trabalho%20e%20no%20Emprego%20em%20Portugal.pdf](#) Disponível e consultado em 11/11/2023.

Pinto, Ana Carolina Reis. (2018). O princípio da igualdade e o dever de não discriminação com base na orientação sexual e na identidade de género dos trabalhadores, (Dissertação de mestrado), https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/37386/1/ulfd136533_tese.pdf disponível e consultado em 18/04/2024.

Quintas, Paula e Helder. (2017). Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho, 6ª edição, Coimbra, Almedina.

Ramalho, Maria do Rosário Palma. (2014). Tratado do Direito do Trabalho, 5ª edição, Coimbra, Almedina.

Tomás, Sérgio Tenreiro. (2012). A igualdade em Razão do Sexo na Cessação do Contrato de Trabalho. O Parecer Prévio ao Despedimento. <https://repositorio.ipcb.pt/bitstream/10400.11/1503/1/stomas.pdf> Disponível e consultado em 18/04/2024.

Xavier, Bernardo da Gama Lobo. (2020). Manual de Direito do Trabalho, 4ª edição, Rei dos Livros.

FONTES ELETRÓNICAS

História da CIG. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. <https://www.cig.gov.pt/area-a-cig/historia-da-cig/> Disponível e consultado em 12/11/2023.

Origem da palavra género, Ciberdúvidas da língua portuguesa. <https://ciberduvidas.iscte-iul.pt/consultorio/perguntas/a-origem-da-palavra-genero/24979> Disponível e consultado em 16/11/2023.

Sex and Gender, Council of Europe. <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/sex-and-gender> Disponível e consultado em 17/11/2023

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. <https://www.cig.gov.pt/bases-de-dados/glossario/> . Disponível e consultado em 22/11/2023.

Origem da palavra igualdade, Infopédia <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/igualdade> Disponível e consultado em 17/11/2023.

Perceber as disparidades salariais entre homens e mulheres: definição e causas - Parlamento Europeu. <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20200109STO69925/perceber-as-disparidades-salariais-entre-homens-e-mulheres-definicao-e-causas> Disponível e consultado em 23/12/2023.

Desigualdade Salarial entre Homens e Mulheres em Portugal, CITE. https://cite.gov.pt/documents/14333/144891/Desigualdade_salarial.pdf Disponível e consultado em 22/12/2023.

PORDATA. <https://www.pordata.pt/> Disponível e consultado em 22/12/2023.

Education at a Glance 2023: OECD Indicators, Portugal. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/8ada32f6-en/index.html?itemId=/content/component/8ada32f6-en> Disponível e consultado em 23/12/2023.

As desigualdades entre homens e mulheres no emprego são maiores do que se pensava, segundo uma nova nota síntese da OIT - OIT. https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/WCMS_870832/lang--pt/index.htm Disponível e consultado em 04-01-2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Diversidade, Equidade e Inclusão no meio empresarial português, BCSD, (2023). <https://bcdsportugal.org/noticias/bcsd-portugal-avalia-diversidade-equidade-e-inclusao-nas-empresas-em-portugal/> Disponível e consultado em 05-01-2024.

Igualdade de tratamento do pessoal, União Europeia, https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/equal-treatment-qualifications/equal-treatment/index_pt.htm Disponível e consultado em 06/01/2024.

Declaração Universal dos Direitos do Homem, Ministério Público. https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/declaracao_universal_dos_direitos_do_homem.pdf Disponível e consultado em 26/01/2024.

Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos, Ministério Público Portugal. <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/pacto-internacional-sobre-os-direitos-civis-e-politicos-0> Disponível e consultado em 27/01/2024.

Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, Ministério Público Portugal. <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/pacto-internacional-sobre-os-direitos-economicos-sociais-e-culturais> Disponível e consultado em 27/01/2024.

Igualdade de género, Organização das Nações Unidas <https://unric.org/pt/mensagem-do-secretario-geral-da-onua-conferencia-internacional-contra-o-terrorismo-5-8-de-fevereiro-de-2005-proferida-pelo-sr-javier-ruperez-director-executivo-direccao-do-comite-cont-3/> Disponível e consultado em 26/01/2024.

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, Ministério Público Portugal. https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_elimizacao_todas_formas_discriminacao_contra_mulheres.pdf Disponível e consultado em 26/01/2024.

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, Organização das Nações Unidas. <https://unric.org/pt/Objetivos-de-Desenvolvimento-Sustentavel/> Disponível e consultado em 26-01-2024.

Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2022, ONU Women. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/09/progress-on->

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

[the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2022](#) Disponível e consultado em 26/01/2024.

Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, Ministério Público Portugal. https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_111_oit_disc_emprego_profissao.pdf Disponível e consultado em 02/02/2024.

Ratification by Convention, International Labour Organization. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001> Disponível e consultado em 02/02/2024.

Convenção n.º 156, relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, Ministério Público Portugal. https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_156_oit_responsabilidades_familiares.pdf Disponível e consultado em 02/02/2024.

Resolução da Assembleia da República n.º 55/1994 Convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, Ministério Público Portugal. <https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/rar55-1994.pdf> disponível e consultado em 02/02/2024.

Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, Eur-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32006L0054> Disponível e consultado em 15-02-2024.

Coletânea da Jurisprudência, Eur-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62011CJ0427> Disponível e consultado em 24-02-2024.

Diretiva 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, Eur-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970&qid=1708012507406> Disponível e consultado em 15/02/2024.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Diretiva 2022/2381 do Parlamento Europeu e do Conselho, adotada em 23 de novembro de 2022, Eur-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381> Disponíveis e consultados em 15/02/2024.

Diretiva 2006/54/CE de 5 de julho, do Parlamento Europeu e do Conselho, Eur-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054> Disponível e consultado em 22-02-2024.

O que fazemos, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. <https://cite.gov.pt/que-fazemos> Disponível e consultado em 29/03/2024.

Resolução de Conselho de Ministros, CIG. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2020/12/Resol_Cons_Ministros_61_2018.pdf Disponível e consultado em 29/03/2024.

Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho, IEFP. https://www.iefp.pt/documents/10181/5471970/FS_Igualdade+de+G%C3%A9nero_19-05-2020/a0264e00-0d14-4222-a405-58815c3621b4 Disponível e consultado em 29/03/2024.

Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación, Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/02/05/pdfs/BOE-A-2021-1663.pdf> Disponível e consultado em 04/04/2024.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/dof/spa/pdf> Disponível e consultado em 04/04/2024.

Estatuto de los trabajadores. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2024-139 Disponível e consultado em 04/04/2024.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprova a Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

<https://www.boe.es/boe/dias/2000/08/08/pdfs/A28285-28300.pdf> Disponível e consultado em 04/04/2024

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf> Disponível e consultado em 12/04/2024.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

<https://www.boe.es/boe/dias/2022/07/13/pdfs/BOE-A-2022-11589.pdf> Disponível e consultado em 11/04/2024.

JURISPRUDÊNCIA

Acórdãos do Tribunal de Justiça da União Europeia

- Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, processo n.º C-427/11, de 28 de fevereiro de 2013 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62011CJ0427> Disponível e consultado em 24-02-2024.
- Acórdão do Tribunal de Justiça, processo n.º C-506/06, de 26 de fevereiro de 2008 <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2009-03/cp080010pt.pdf> Disponível e consultado em 18/04/2024
- Acórdão do Tribunal de Justiça, processo n.º 0460/06, de 11 de outubro de 2007 <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=69846&pageIndex=0&doclang=pt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6121185> Disponível e consultado em 18/04/2024.
- Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, nos processos n.º C-438/99 e C-109/00, de 04 de outubro de 2001 <https://curia.europa.eu/pt/actu/communiques/cp01/aff/cp0147pt.htm> Disponível e consultado em 22-02-2024.
- Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, no processo n.º C-394/96 de 30 de junho de 1998 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61996CJ0394&from=EN> Disponível e consultado em 22-02-2024.
- Acórdão do Tribunal de Justiça, processo n.º C- 409/95, de 11 de novembro de 1997 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61995CJ0409> Disponível e consultado em 15/02/2024.
- Acórdão proferido no processo n.º C-117/88, de 8 de novembro de 1990 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61995CJ0117> Disponível e consultado em 22-02-2024.
- Acórdão do Tribunal Judicial da União Europeia, processo n.º 318/86, datado de 30 de junho de 1988. [https://eur-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61986CJ0318)

[lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9d2f2126-a669-4751-b3ee-d294f19fc332.0009.06/DOC_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9d2f2126-a669-4751-b3ee-d294f19fc332.0009.06/DOC_1&format=PDF) Disponível e consultado em 24-02-2024.

- Acórdão do Tribunal Europeu, no processo n.º 170/84, de 13 de maio de 1986 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61984CJ0170&from=IT> Disponível e consultado em 15-02-2024.

Acórdãos do Tribunal Constitucional

- Acórdão do Tribunal Constitucional processo n.º 166/2010, de 28 de abril de 2010, relatado por Conselheira Maria Lúcia Amaral. <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20100166.html> Disponível e consultado em 20/11/2023.
- Acórdão do Tribunal Constitucional processo n.º 409/99, de 10 de março de 1999, relatado por Conselheiro Vítor Nunes de Almeida. <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19990409.html?impressao=1> Disponível e consultado em 26/04/2024
- Acórdão do Tribunal Constitucional processo n.º 302/97 de 16 de abril de 1997, relatado por Conselheiro Alves Correia. https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/content/files/ebook/historico/volume_3_6.pdf Disponível e consultado em 26/04/2024.
- Acórdão do Tribunal Constitucional processo n.º 1186/96 de 20 de novembro de 1996, relatado por Conselheiro Alves Correia. <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19961186.html> Disponível e consultado em 26/04/2024.
- Acórdão do Tribunal Constitucional processo n.º 186/90 de 6 de junho de 1990, relatado por Conselheiro Alves Correia. <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19900186.html> Disponível e consultado em 20/11/2023.
- Acórdão do Tribunal Constitucional processo n.º 187/90 de 6 de junho de 1990, relatado por Conselheiro Alves Correia

<https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19900187.html>. consultados em 20/11/2023. Disponível e consultado em 20/11/2023.

- Acórdão do Tribunal Constitucional processo n.º 39/88 de 9 de fevereiro de 1988, relatado por Conselheiro Messias Bento. <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19880039.html?impressao=1> Disponível e consultado em 26/04/2024.

Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 343/04.4TTBCL.P1.S1, de 12 de outubro de 2011, relatado por Fernandes da Silva <http://www.gde.mj.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/11aa12ab2447e05d80257935002d7e36?OpenDocument> disponível e consultado em 09/03/2024
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 08P3040, de 22 de abril 2009, relatado por Vasques Dinis <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/c534c91a4e063e5e802575a800493657?OpenDocument> disponível e consultado em 09/03/2024

Acórdãos do Tribunal da Relação

- Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 229/21.8T8CLD.C1, datado de 10 de março 2023, relatado por Paula Maria Roberto. <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/47bc053116fb1ebd8025898200399f4a?OpenDocument> Disponível e consultado em 02/12/2023
- Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 574/21.2T8GRD.C1, datado de 13 de dezembro de 2022, relatado por Felizardo Paiva. <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/8df24973dad568788025893500501908?OpenDocument> Disponível em: consultado em 02/12/2023.

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 3675/20.0T8VNG.P2 de 28 de novembro de 2022, relatado por Rita Romeira. <https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/84fc58352ba01387802589160043070d?OpenDocument> Disponível e consultado em 18/04/2024.
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 3707/16.7T8VFR.P1, datado de 19 de março de 2018, relatado por Nelson Fernandes. <https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/-/78ADD80CB088CBDD8025827B0047EECO> Disponível e consultado em 19/04/2024.
- Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, processo n.º 2580/16.0T8BRG.G1, datado de 07 de dezembro de 2017, relatado por Alda Martins. <http://www.gde.mj.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/4be1ee9cfba5b29b8025821f004db84d?OpenDocument> Disponível e consultado em 28/03/2024.
- Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 7303/15.8T8CBR.C1, de 27 de outubro de 2016, relatado por Ramalho Pinto. <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/dfca399268604ad280258064003fe865?OpenDocument> Disponível e consultado em 20/11/2023.
- Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 737/15.0T8LRA.C1, datado de 07 de abril de 2016, relatado por Felizardo Paiva. <https://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/93e6e16739ab2f5b80257f9b005802fc?OpenDocument> Disponível e consultado em 18/04/2024.
- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 293/09.8TTSNT.L1-4, datado de 09 de novembro de 2011, relatado por José Feteira. <http://www.gde.mj.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/fa70add37544e2828025795e003aa0bb?OpenDocument> Disponível e consultado em 18/04/2024.

Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte

- Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, processo n.º 00480/99-COIMBRA, datado de 14 de junho de 2007, relatado por Dr.º José Augusto Araújo Veloso.
<http://www.dgsi.pt/jtcn.nsf/89d1c0288c2dd49c802575c8003279c7/4e1c2423ba16348e802572fb0046be6e?OpenDocument> Disponível e consultado em 05-01-2024.

Acórdão do Tribunal de Espanha

- Acórdão do Tribunal Superior de Justiça de Barcelona, n.º de recurso 7323/2022, datado de 17 de março de 2023, relatado por Carlos Hugo Preciado Domenech.
[Consejo General del Poder Judicial: Buscador de contenidos](#) Disponível e consultado em 12/04/2024
- Sentença 214/2006, de 3 de julho, do Tribunal Constitucional de Espanha.
<https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/5816> Disponível e consultado em 05/04/2024.

LEGISLAÇÃO

Código Civil

Código de Processo Civil

Código de Processo do Trabalho

Código do Trabalho

Constituição da República Portuguesa

Constituição de 21 de agosto 1911

Constituição Portuguesa de 1933

Lei do Divórcio de 1910

Lei n.º 2137, de 26 de dezembro de 1968

Lei n.º 23/80 de 26 de julho

Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro

Lei n.º 38/2018 de agosto de 2018,

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

Lei n.º 13/2023, de 3 de abril

Decreto-Lei n.º 19694, de 5 de maio de 1931

Decreto-Lei n.º 42 520, de 23 de setembro de 1959

Decreto-Lei n.º 47 302 de 4 de novembro de 1966

Decreto-lei n.º 49317, de 25 de outubro de 1969

Decreto-Lei n.º 112/76 de 16 de junho

Decreto-lei n.º 485/77, de 17 de novembro

Decreto-lei n.º 392/79, de 20 de setembro

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Decreto-Lei n.º 53/2023, de 05 de julho

Convenção n.º 3 da OIT

Convenção n.º 4 da OIT

Convenção n.º 26 da OIT

Convenção n.º 45 da OIT

Convenção 100 da OIT

Convenção 111 da OIT

Convenção 131 da OIT

Convenção 156 da OIT

Convenção 158 da OIT

Carta Social Europeia

Declaração de Filadélfia de 1944

Declaração Universal dos Direitos Humanos

Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos

Pacto Internacional de Direitos Económicos, Sociais e Culturais

Tratado da União Europeia (TUE)

Tratado de Roma

Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)

Diretiva 75/117/CEE, de 10 de fevereiro de 1975

Diretiva 76/207/CEE, de 9 de fevereiro de 1976

Diretiva 2006/54/CE de 5 de julho de 2006

Diretiva 2022/2381 de 23 de novembro de 2022

A igualdade de género e a ilicitude do despedimento

Diretiva 2023/970, de 10 de maio de 2023

Estatuto de los Trabajadores

Constituição de Espanha

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

Decreto 902/2020, de 13 de outubro

Ley 15/2022, de 12 de julio