



Adriana José Faria de Jesus

**O MÉTODO GENDER MAINSTREAMING E O PRINCÍPIO DA  
IGUALDADE E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO**

Dissertação com vista à obtenção do grau de Mestre em Direito na  
especialidade de Direito Social e da Inovação

Orientador:

Doutor João Zenha Martins, Professor da Faculdade de Direito da  
Universidade Nova de Lisboa

Setembro de 2023



## DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO DE ANTI-PLÁGIO

---

Declaro por minha honra que o trabalho que apresento é original e que todas as minhas citações estão corretamente identificadas. Tenho consciência de que a utilização de elementos alheios não identificados constitui uma grave falta ética e disciplinar.

---

Adriana Jesus

Lisboa, \_\_\_\_ de Setembro de 2023



*Aos meus pais.*  
*Sempre os meus pais.*

## AGRADECIMENTOS

---

A elaboração de uma dissertação, enquanto processo solitário, é uma longa viagem pelas incontáveis horas de leitura, estudo e investigação. São puros momentos de enorme ansiedade. Contudo, sem réstia de dúvida que se a fizermos com paixão e junto das pessoas que mais amamos, torna-se uma viagem memorável e meio caminho andando para alcançar a tão almejada meta.

Neste sentido, cabe-me eternizar o meu profundo agradecimento a todas as pessoas que fizeram parte desta viagem, de quem recebi apoio, estímulo e amizade.

Aos meus pais dirijo as minhas primeiras palavras de agradecimento, que com nobre e infinda sabedoria me ensinaram o verdadeiro significado de persistência e de humildade. Agradeço por todo o esforço, por acreditarem em mim e por abdicarem dos vossos sonhos para que eu lograsse os meus.

Aos meus irmãos e sobrinhos, por serem os amigos mais especiais. A minha profunda gratidão pelo apoio e amor incondicional.

Ao meu companheiro e melhor amigo Afonso, por toda a segurança, compreensão e paciência diariamente demonstrada.

Ao Excelentíssimo Professor Doutor João Zenha Martins, manifesto o meu agradecimento pela orientação desta tese, por toda a disponibilidade, conhecimento e informação amavelmente transmitida ao longo do mestrado e licenciatura.

Uma última palavra, a todos os Docentes da *Nova School of Law*, que ao longo destes seis anos, inspiraram-me com os seus ensinamentos, e fizeram-me compreender que o Direito é muito mais do que um curso de faculdade.

O meu sincero obrigada.

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

---

<b>Ac.</b>	Acórdão
<b>ACT</b>	Autoridade para as Condições de Trabalho
<b>Al(s).</b>	Alínea(s)
<b>Art.</b>	Artigo
<b>CDFUE</b>	Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
<b>CE</b>	Conselho da Europa
<b>CEDAW</b>	<i>Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.</i> (Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)
<b>CEDH</b>	Convenção Europeia dos Direitos do Homem
<b>Cfr.</b>	Confrontar
<b>CIG</b>	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
<b>CITE</b>	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
<b>Coord.</b>	Coordenação
<b>CRP</b>	Constituição da República Portuguesa
<b>CT</b>	Código do Trabalho
<b>DUDH</b>	Declaração Universal dos Direitos Humanos
<b>ENIND</b>	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação
<b>OCDE</b>	Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico
<b>Ob. Cit.</b>	Obra Citada
<b>ONU</b>	Organização das Nações Unidas

<b>p(p)</b>	Página(s)
<b>ss.</b>	Seguintes
<b>TFUE</b>	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia.
<b>TJUE</b>	Tribunal de Justiça da União Europeia.
<b>TUE</b>	Tratado da União Europeia.
<b>UE</b>	União Europeia.
<b>Vol.</b>	Volume.

## **DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE DO NÚMERO DE CARACTERES**

---

Declaro que esta dissertação, incluindo espaços e notas, ocupa um total de 176.438 caracteres.

---

Adriana Jesus

Lisboa, \_\_\_\_ de setembro de 2023

## RESUMO

---

A presente dissertação versa sobre o método *Gender Mainstreaming* na sua especial relação com o princípio da igualdade e o princípio da não discriminação. O primeiro e segundo capítulo apresentam uma breve introdução ao tema, fazendo o respetivo enquadramento teórico e evolução história dos conceitos. Os dois capítulos subsequentes expõem a igualdade enquanto pilar fundamental do Estado de Direito democrático e abordam a questão da desigualdade de género. O quinto capítulo é dedicado a esclarecimento da estratégia do *gender mainstreaming* e a contextualização das políticas públicas para a igualdade de género em Portugal e na União Europeia. Por fim, o último capítulo reflete sobre os desafios da atualidade e do futuro, alertando para a necessidade de implementação da perspectiva de género nas políticas públicas como forma de combater e eliminar as barreiras à igualdade entre homens e mulheres.

## ABSTRACT

---

This dissertation deals with the Gender Mainstreaming method in its special relationship with the principle of equality and the principle of non-discrimination. The first and second chapters present a brief introduction to the subject, setting out the theoretical framework and the historical evolution of the concepts. The next two chapters set out equality as a fundamental pillar of the democratic rule of law and address the issue of gender inequality. The fifth chapter is dedicated to clarifying the gender mainstreaming strategy and contextualizing public policies for gender equality in Portugal and the European Union. Finally, the last chapter reflects on current and future challenges, highlighting the need to implement a gender perspective in public policies as a way of combating and eliminating barriers to equality between men and women.

## I. INTRODUÇÃO

---

A longevidade constitucional dos princípios da igualdade e da não discriminação resultou de um processo gradual de desenvolvimento<sup>1</sup>. Evoluiu de um conceito de igualdade meramente formal que coexistia com a discriminação em relação a certas categoriais de indivíduos - como mulheres, analfabetos, negros, por exemplo – para um conceito de igualdade fática que reconhece a necessidade de levar em conta as diferenças, seguindo a máxima de “tratar de forma igual o que é essencialmente igual e de forma desigual o que é essencialmente desigual”. Em termos gerais, o princípio da igualdade não implica um tratamento idêntico, mas sim um tratamento como igual.

O princípio da igualdade está consagrado no artigo 13.º, n. 2 da CRP e identifica uma série de elementos de discriminação ilegítimos que atentam contra a dignidade humana e contra o respeito devido a todas as pessoas, evidenciando que os fundamentos se prendem unicamente com características pessoais sobre os quais as pessoas não têm controlo ou opções e orientações pessoais que as pessoas são livres de formar.

Subentende-se da interpretação do preceito legal acima referido que ser feminino ou masculino não decorre da natureza de cada pessoa. No entanto, a sociedade, de forma inflexível, baseia-se nesta característica biologicamente definida para estabelecer os atributos de género. A construção social do conceito de género é de tal forma influente que mesmo existindo legislação que promove a igualdade, persiste a ideia de uma neutralização social do género que molda os diferentes papéis sociais para mulheres e homens. As ideias preconcebidas e generalizadas, os comportamentos considerados socialmente apropriados e os papéis que cada um deve desempenhar, contribuem para a falta de proteção das mulheres e impedem o pleno exercício dos seus direitos e liberdades fundamentais.

Ao contrário do que se pretende crer, é inquestionável que a discriminação com base neste fator não foi ultrapassada e ainda tem um forte pendor no quotidiano. Apesar dos notáveis progressos alcançados, tanto a nível nacional, comunitário e internacional, a implementação efetiva das medidas destinadas a combater a discriminação de género ainda não conseguiu erradicar as práticas sociais, a violência e os estereótipos baseados

---

<sup>1</sup> AMARAL, Lúcia, 2004, *O princípio da igualdade na Constituição Portuguesa*, em Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Armando M. Marques Guedes, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 35-37.

no género que lamentavelmente persistem. Em nossa opinião, de pouco serve acabar com a discriminação diante da lei, ou imputar essa obrigação aos poderes públicos em geral se não se ataca a raiz do problema, que é o preconceito social<sup>2</sup>.

Assim sendo, no plano da justiça material, é indispensável garantir a todos as pessoas igualdade de oportunidades enquanto requisito imprescindível ao desenvolvimento humano e afirmação social segundo méritos e competências de cada um. Este é o princípio fundamental do paradigma constitucional de solidariedade consagrado na CRP quando o artigo 9.º, alínea d), estabelece entre as tarefas primordiais do Estado “difundir o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre as pessoas, bem como efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais”. Assim, a igualdade de participação das mulheres e homens em todos os aspetos da sociedade é essencial para um crescimento duradouro e sustentável e na esfera democrática, simboliza um indicador de maturidade política da sociedade.

Sopesando toda esta matéria, propusemo-nos a apresentar a abordagem do *gender mainstreaming* ou integração da perspectiva de género como a estratégia eficaz para reduzir as disparidades e analisar as causas da desigualdade entre homens e mulheres na sociedade, visando a sua eliminação. Razão pela qual urge destacar as preocupações políticas que visam a implementação de medidas capazes de modificar este panorama social e económico, bem como de fomentar condições de emprego em igualdade de circunstâncias para mulheres e homens.

---

<sup>2</sup> Juan Maria Bilbao Ubillos e Fernando Rey Martinez, *Veinte anos de Jurisprudência sobre la Igualdad Constitucional*, in *La Constitución y la Prática del Derecho*, n.º 4, 2.º semestre, 1999.

## II. EVOLUÇÃO HISTÓRIA DOS CONCEITO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

---

Nas palavras de Castanheira Neves, o princípio da igualdade é um daqueles princípios que devido à densidade ideológica e axiológica que lhes é inerente não permanecem inalterados no seu sentido original ao longo do tempo apesar da continuidade das formulações, pelo que devem ser sempre entendidos no contexto histórico e social em que são proclamados<sup>3</sup>. A história da evolução do princípio da igualdade é, portanto, uma história de um princípio que está sempre aberto, sujeito a controvérsia e cuja compreensão não é tão linear quanto poderia parecer numa evolução de 200 anos<sup>4</sup>.

A verdade é que as desigualdades sociais deram origem a uma abordagem de igualdade corretiva, ou seja, para darmos cabal cumprimento a efetivação real do princípio da igualdade, tendo em vista uma solução justa e equitativa, requer-se a implementação de ações positivas capazes de corrigir as desigualdades. Assim, é da máxima responsabilidade do Estado, enquanto máquina estatal, intervir para assegurar ainda que de forma artificial uma igualdade entre todos os seres humanos através da garantia comum de uma proibição geral contra a discriminação.

Para o efeito, desde cedo, o ordenamento jurídico internacional destacou a igualdade e a proibição da discriminação como imperativos no sistema universal dos direitos humanos, concedendo força normativa a estes princípios nos seus instrumentos vinculativos mais importantes, entre os quais podemos destacar os seguintes: a Carta das Nações Unidas em 1945<sup>5</sup>; o Conselho de Direitos Humanos em 1946 e a Comissão do Estatuto da Mulher em 1947 e a Subcomissão para a Prevenção da Discriminação e a Proteção de Minorias, tendo sido alterada em 1999 para a Subcomissão para a Proteção e Promoção dos Direitos do Homem; a Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948<sup>6</sup>; a Convenção Europeia dos Direitos Humanos em 1950; a Convenção n.º 100

---

<sup>3</sup> NEVES, A. Castanheira, 1975, *Justiça e Direito*, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, LI.

<sup>4</sup> NOVAIS, 2011, Jorge Reis, *Os Princípios Constitucionais Estruturantes da República Portuguesa*, Coimbra Editora.

<sup>5</sup> Artigo 1.º-3 da Carta das Nações Unidas declara que: “*Os objectivos das Nações Unidas são: Realizar a cooperação internacional, resolvendo os problemas internacionais de carácter económico, social, cultural ou humanitário, promovendo e estimulando o respeito pelos direitos do homem e pelas liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião.*”.

<sup>6</sup> Proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, veio aprofundar a ideia entre o princípio da igualdade e o princípio da proibição de discriminação, segundo o qual “*todos os humanos nascem livres e*

relativa à Igualdade de Remuneração entre a Mão-de-obra Masculina e a Mão-de-obra Feminina em Trabalho de Valor Igual em 1951; Convenção n.º 111 sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão em 1954; a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial em 1965<sup>7</sup>; o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais em 1976 e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres em 1979<sup>8</sup>.

A evolução do princípio da igualdade e a forma como a sociedade o entende podem ser considerados dialeticamente envolvendo três dimensões<sup>9</sup>. A primeira dimensão surge das Revoluções Liberais e da busca em assegurar a liberdade e a igualdade de todos perante a lei, contra os abusos do poder absoluto. Nesta fase, a igualdade era considerada um valor universal e supremo aplicável a todos perante a lei, independentemente das condições económicas ou sociais. No entanto, ao contrário do que se acreditava, este entendimento revelou-se uma mera fachada que excluía aqueles que não se encaixavam na visão particular de cidadãos, o que resultou na dissimulação de certas categorias de pessoas<sup>10</sup>.

A segunda dimensão surge com o advento da democracia e confronta a hipocrisia da igualdade universal preconizada pelo liberalismo. Neste contexto, reconhece-se que a igualdade “seria, afinal, desigualdade”<sup>11</sup>. O valor relativo da igualdade é redescoberto como uma construção social e a máxima de que todos são iguais perante a lei afinal pode decompor-se em duas afirmações distintas: o igual deve ser tratado igualmente e o desigual deve ser tratado desigualmente, na medida da exata da diferença<sup>12</sup>. Nessa medida, como forma de definir a medida exata da diferença, surge o conceito de

---

*iguais em dignidade e em direitos*”. O diploma legal faz ainda menção a igualdade perante a lei e de que todos têm direito a igual proteção da lei, acrescentando ainda a proteção contra qualquer discriminação (artigo 7.º).

<sup>7</sup> Do ponto de vista normativo, este tratado surge como um instrumento de verdadeira importância na conceptualização da proibição da discriminação.

<sup>8</sup> Adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, com a entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981. Especialmente dedicado aos direitos humanos das mulheres e surge como garantia específica sobre a igualdade de direitos entre mulheres e homens nos pactos internacionais. A comunidade internacional reconheceu que era insuficiente tratar o indivíduo de forma genérica, mostrando-se necessário dar uma resposta específica e diferenciada a determinados sujeitos de direitos.

<sup>9</sup> CANOTILHO, J. J. Gomes, e MOREIRA, V., 2014, *Constituição da República Portuguesa – Anotada*, 2 vols, Coimbra, Coimbra Editora.

<sup>10</sup> NOVAIS, Jorge Reis, 2011, *Ob. cit.*

<sup>11</sup> NETO, Luísa, 2009, *O direito e a igualdade de género*, Julgar, 8, pp. 161-177.

<sup>12</sup> GARCIA, Maria Glória, 2005, *Estudos sobre o Princípio da Igualdade*, Coimbra, Edições Almedina.

discriminação positiva e negativa e o imperativo da proibição da discriminação como garantia do arbítrio legislativo<sup>13</sup>.

A terceira e última dimensão, é a dimensão social, que aborda a função social da igualdade e acompanha o desenvolvimento das funções do Estado em geral, com foco especial no Estado social em particular<sup>14</sup>. Nesta fase, a tónica já não se encontrava na “igualdade perante a lei”, mas sim a “igualdade da lei” e na capacidade desta para promover a igualdade nos domínios económico, social e cultural.

Não há dúvida que a evolução do conteúdo do princípio da igualdade revela que o seu significado nem sempre foi o mesmo. Noutro passo, como refere sabiamente Maria Glória Garcia, o princípio da igualdade é um princípio jurídico que se tem vindo a construir e menciona três momentos essenciais na evolução deste princípio, que designaremos de *formal*, *defensivo* e *corretivo*, respetivamente<sup>15</sup>.

Num primeiro momento, na sua origem, o princípio da igualdade era compreendido como um princípio *formal* onde o princípio da igualdade estava essencialmente ligado ao princípio da supremacia da lei. Para cumprir o princípio da igualdade, bastava garantir que a lei fosse geral e abstrata, sendo o conteúdo da lei irrelevante e apenas a sua aplicação importava. No entanto, esse entendimento não considerava as diferenças entre os indivíduos que muitas vezes exigiam tratamentos distinto por parte da lei<sup>16</sup>.

Num segundo momento, chamado de momento *defensivo*, o princípio da igualdade era encarado como um limite externo à atuação do poder público, principalmente proibindo a arbitrariedade ou a discriminação não justificada. Nesse estágio, surgiram questões sobre o próprio conceito de igualdade, procurando entender o que significa igualdade e quais as situações que são consideradas iguais e as que são desiguais. Neste momento evolutivo, o foco era principalmente na proibição da arbitrariedade e não necessariamente na promoção da justiça como objetivo do princípio da igualdade. Embora tenha havido uma abertura para a ideia de justiça, será no terceiro momento que o princípio da igualdade se desenvolverá mais profundamente neste aspeto<sup>17</sup>.

---

<sup>13</sup> AMARAL, Lúcia, 2004, *Ob. cit.*, pp. 35-57;

<sup>14</sup> CANOTILHO e MOREIRA, 2014, *Ob.cit.*

<sup>15</sup> GARCIA, Maria da Glória, *Ob. cit.*, p. 35 e ss.

<sup>16</sup> *Ibidem.*, p. 36.

<sup>17</sup> *Ibidem.*, p. 40.

Por fim, num terceiro momento, conhecido como momento *corretivo*, o princípio da igualdade é percebido como um limite interno da atuação dos poderes públicos. Neste estágio, a igualdade é vista não apenas como um ponto de partida, mas como o próprio objetivo a ser alcançado. Este é um passo significativo na ampliação do entendimento do princípio da igualdade e está intimamente relacionado com o conceito de Estado Social de Direito. O princípio da igualdade é percebido como um instrumento para buscar a justiça, mesmo que isso envolva discriminação, para em última análise alcançar a igualdade, uniformizar e manter equilibrados os pratos da balança. Assim, a igualdade assume uma natureza corretiva, surge como uma ferramenta para promover a igualdade social e a justiça material, estabelecendo-se como um limite interno imposto pelo próprio sistema aos poderes públicos<sup>18</sup>.

Com o passar do tempo, estes momentos da evolução dos princípios da igualdade e da proibição da discriminação se acumularam, resultando hoje em entendimento doutrinário e jurisprudencial consolidado que os conceitos de igualdade e não discriminação devem incorporar todas estas três dimensões: a igualdade perante a lei, a proibição de discriminações arbitrárias e não justificadas, assim como a prática de ações corretivas quando necessário.

---

<sup>18</sup> *Ibidem*, p. 63.

### III. PRINCÍPIO DA IGUALDADE

---

O princípio da igualdade é o coração do Estado de Direito democrático<sup>19</sup> e princípio estruturante do constitucionalismo, especialmente na sua especial relação com o princípio da liberdade e a noção de justiça. Atua como um verdadeiro guardião dos demais valores constitucionais. Poder-se-á afirmar que o seu sentido direto é a proclamação da igualdade de *status* cívico<sup>20</sup>, o princípio de que a lei é válida para todos e que todos devem ser tratados perante a lei de forma igual.

A base constitucional do princípio da igualdade, nos termos e para efeitos do artigo 13.º, n.º 1 da CRP, é a igual dignidade social de todos os cidadãos. A redação deste normativo pode ser dividida em quatro partes distintas: a dignidade social como base constitucional do princípio da igualdade e a igualdade dos cidadãos perante a lei (n.º 1) e a igualdade de todos os cidadãos em matérias de direitos e deveres e a proibição de discriminação (n.º 2). Na sua forma mais básica, o princípio da igualdade requer que todas as pessoas sejam tratadas da mesma forma perante a lei, independentemente de características como raça, género, orientação sexual, religião, origem social, entre outros critérios.

Esta solução ditada harmoniza-se com o artigo 1.º da CRP. O texto constitucional começa por destacar o princípio da dignidade humana ao afirmar que “Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária”. A fusão do princípio da igualdade com o princípio da dignidade da pessoa humana estabelece que todos os seres humanos são iguais quanto à sua dignidade e, conseqüentemente, iguais em todas as dimensões que a dignidade assume na sua vida.

Todavia, é importante notar que o princípio da igualdade deve ser interpretado de maneira substancial e não apenas formal. Ora, isto significa que o princípio da igualdade não se resume a tratar todas as pessoas de forma idêntica, até porque as pessoas têm necessidades e características diferentes. Pelo contrário, significa sim que devemos aplicar tratamento igual em situações iguais e tratamento diferenciado em situações diferentes. Portanto, se estivermos perante uma situação em que há tratamento desigual, arbitrário e violador da dignidade humana será considerado inaceitável à luz do Estado

---

<sup>19</sup> AMARAL, 2004, *Ob. cit.*, p. 37 e 46.

<sup>20</sup> CANOTILHO E MOREIRA, 2007, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, vol. I, 4.ª Edição revista, Coimbra: Coimbra Editora., p. 337.

de Direito democrático. Assim, princípio assume uma dupla vertente, a vertente negativa que consiste na proibição de qualquer tipo de privilégios e discriminações e a vertente positiva que abrange cinco dimensões: o tratamento igual de situações iguais; o tratamento desigual de situações objetivamente desiguais; o tratamento das situações relativamente iguais ou desiguais de acordo com o princípio da proporcionalidade; o tratamento das situações não apenas como existem, mas como devem existir, e finalmente, a consideração do princípio da igualdade não como uma “ilha”, mas na sua relação com os valores e padrões materiais da Constituição<sup>21</sup>.

Em posteriores pleitos, coloca-se a questão de como mensurar e avaliar o que é igual e o que é desigual, assim como remediar a desigualdade e assegurar a igualdade. A jurisprudência constitucional identifica três perspectivas na verificação do cumprimento do princípio da igualdade. A primeira é a da proibição do arbítrio que se traduz na obrigação de tratar de forma igual o que é igual e de forma diferente o que é diferente. A segunda perspectiva é a da proibição da discriminação, tal como está expressa o n.º 2 do artigo 13.º da CRP, que estabelece que ninguém pode ser objeto de privilégios, benefícios, prejuízos, privação de direitos ou isenções de deveres com base em critérios de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. E, por fim, a terceira perspectiva é a da obrigação de diferenciação que se concretiza na adoção de medidas discriminatórias ou ações positivas com intuito de corrigir desigualdades de oportunidades.

Nas palavras de Patrícia Moura<sup>22</sup>, a tónica do princípio da igualdade é justamente a igualdade por se tratar de um ser humano e não por ser gordo ou magro, feio ou bonito, negro, branco ou pardo, pobre ou rico. Devemos tratar os homens com igualdade e alocá-los ao mesmo nível, ou seja, tratá-los como seres humanos. Deste modo, podemos concluir que partindo do princípio de que se deve considerar os iguais de forma igual, então, consequência lógica será, precisamente, que ninguém possa ser tratado de forma diferente sem justificação ou fundamento razoável.

Em suma, o princípio da igualdade é um princípio transversal ao poder legislativo, executivo e judicial. Este princípio exige aos poderes públicos um tratamento igual de

---

<sup>21</sup> MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, 2010, *Constituição Portuguesa Anotada*, 3 vols., Coimbra, Coimbra Editora (2.ª Edição).

<sup>22</sup> ULIANO, Patrícia e MOURA, Effting Zoch, *A Finalidade Do Princípio da Igualdade: A Nivelção Social: Interpretação Dos Atos de Igualar*, Porto Alegre: Sérgio António Fabris, 2005, p. 23.

todos os seres humanos perante a lei e uma proibição de discriminações infundadas. No entanto, permite que haja diferenciação no tratamento das pessoas quando existam circunstâncias relevantes que requeiram proteção especial<sup>23</sup>. O princípio da igualdade material não se limita apenas a garantir uma igualdade formal perante a lei, dirigida à Administração Pública e aos Tribunais, vai além disso, exigindo que o próprio legislador respeite o princípio da igualdade tanto em termos positivos e negativos.

### 3.1. O princípio da igualdade de género

A evolução da abordagem à igualdade de género no contexto do princípio da igualdade representa uma transformação significativa nos papéis das mulheres e dos homens na sociedade portuguesa ao longo das últimas quatro décadas. Partindo de um estatuto em que as mulheres eram vistas como chefes de família e mães dedicadas, afastando-as do domínio público e da participação política devido à sua indispensabilidade, submissão e subordinação no âmbito privado. As mulheres passaram gradualmente a ocupar todas as esferas da vida em sociedade e, simultaneamente, o papel e a participação dos homens na esfera privada<sup>24</sup>.

As constituições liberais e da Primeira República não mencionavam as mulheres e a sua interpretação perpetuava a desigualdade entre mulheres e homens. Contudo, desde o início do século XX que as condições de igual visibilidade e participação das mulheres têm vindo a evoluir positivamente em Portugal. A partir de 1974, com a revolução e na transição para a democracia, foram, progressivamente, sendo eliminados os obstáculos aos direitos da mulher. A título exemplificativo, no casamento desapareceu a figura do chefe de família e o poder marital, como o consentimento do marido para várias atividades. Também, foi-lhes reconhecido o direito ao sufrágio, passando a usufruir de e capacidade eleitoral plena. No que diz respeito à escolaridade ou estudos superiores, passaram a ter acesso a variadas carreiras. E, por fim, diga-se ainda, que encetou a prenoção da igualdade de condições no trabalho<sup>25</sup>.

Nesta consonância aparentou estar a transformação da CRP de 1976, que consagrou pela primeira vez no ordenamento constitucional português a igualdade de direitos das mulheres, *a contrario sensu*, a Constituição de 1933 considerava

---

<sup>23</sup> Princípio da Igualdade em Diário da República Eletrónico (DRE).

<sup>24</sup> FERTUZINHOS, Sónia, *Fundamentos constitucionais da igualdade de género*, Sociologia, Problemas e Práticas, NE, 2016, pp. 49-70.

<sup>25</sup> NETO, 2009, *Ob. cit.*, pp. 167-170.

expressamente a situação das mulheres tendo por base “as diferenças resultantes da sua natureza e do bem da família”. Conforme refere e bem Canotilho e Moreira<sup>26</sup>, “é certamente a mais original de todas as constituições portuguesas e aquela que mais marcadamente rompe com a Constituição precedente”.

A igualdade de género é um princípio fundamental do atual ordenamento jurídico, incorporando o direito pleno à cidadania e representando um real critério democrático. Uma política para a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres que pretende neutralizar e ultrapassar as barreias, visíveis e invisíveis, que existam ou poderão existir no acesso, em condições de igualdade, à participação económica, política e social<sup>27</sup>.

As bases de uma política para a igualdade de género são ancoradas diretamente no texto constitucional. Além do já mencionado artigo 13.º da CRP, podemos destacar o artigo 9.º, alínea h)<sup>28</sup>, que estabelece como tarefa fundamental do Estado promover a igualdade entre homens e mulheres, tarefa reforçada pelo artigo 58.º, n.º 2, alínea b) – relativo à promoção da igualdade de oportunidades no direito ao trabalho – e pelo artigo 59.º *ex vi* artigo 47.º. Por seu turno, o artigo 36.º, n.º 3, menciona a igualdade de direitos e deveres dos cônjuges. Prevê-se a igualdade de participação na vida pública (artigo 48.º) e o igual direito de sufrágio (artigo 49.º). E encontram-se também específicos direitos com implicações em sede de igualdade de género nos artigos 67.º (família) e 68.º (paternidade e maternidade).

É importante destacar que o artigo 109.º da CRP, na sua versão revista de 1997, estipula que a participação direta e ativa tanto de mulheres quanto de homens é fundamental para consolidar o sistema democrático. A lei deve, portanto, promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos, assim como evitar qualquer discriminação de género no acesso a cargos políticos<sup>29</sup>. Neste contexto, não há dúvidas de que a CRP exige a igualdade de estatuto, tanto jurídica quanto social, que descer ser concretizada pelo legislador ordinário.

---

<sup>26</sup> CANOTILHO, J. J. Gomes, e MOREIRA, V., 2014, *Ob. cit.*

<sup>27</sup> NETO, 2009, *Ob. cit.* p. 162.

<sup>28</sup> Com a revisão constitucional de 1997 foi acrescentada a alínea h). A introdução desta norma em sede de princípios fundamentais demonstra que a igualdade entre homens e mulheres não se trata de uma simples refração do princípio da igualdade, nem se limita a aspetos específicos da mesma. A consagração do Tratado de Amesterdão, como princípio e objetivo de ação da Comunidade Europeia, influenciou a sua positivação no texto constitucional português. Esta norma constitui um limite à atuação dos poderes públicos, impondo a eliminação de desigualdades formais e substanciais através de um empenho explícito e ativo na sua promoção. CANOTILHO E MOREIRA, 2007, p. 281 e MIRANDA E MEDEIROS, 2017, p. 145.

<sup>29</sup> NETO, 2009, *Ob. cit.*, p. 173.

### 3.1.1. Conceito de género

Do ponto de vista concetual é relevante atender à distinção entre as terminologias *sexo* e *género* para melhor compreender, desde logo, o primeiro se entende com o conjunto de aspetos genéticos, biológicos, tendencialmente permanentes e não sujeitos à vontade de cada indivíduo, sendo diferentes nos dois sexos. Por seu turno, o género relaciona-se com os padrões culturais, é um conceito que resulta de uma construção social onde se idealizam determinadas associações respetivamente ao género feminino e ao masculino mediante características padronizadas e socialmente associadas a um determinado sexo.

Na década de 60 e 70, sexólogos e psiquiatras desenvolveram a ideia de que *género* e *sexo* são categorias distintas. O termo *sexo* refere-se às características físicas determinadas por condicionantes anatómicas e biológicas, enquanto *género* está relacionado com o desenvolvimento psicológico ou cultural criado pela identidade de género e papéis de género<sup>30</sup>. A dicotomia entre *sexo* e *género* foi adotada por várias teorias feministas para afirmar, em última instância, que o corpo feminino não determinava as aspirações e os papéis das mulheres na sociedade, bem como as diferenças psicológicas e comportamentais entre mulher e homem eram moldadas pelas práticas e expectativas sociais e culturais. Assim, ao contrário do sexo que era considerado imutável, o género seria socialmente construído<sup>31</sup>.

Ora, sendo que o conceito de género se baseia nos significados sociais atribuídos às diferenças biológicas entre os sexos, ele representa uma construção ideológica e cultural que influencia a distribuição dos recursos, da riqueza, do trabalho, da tomada de decisão e do poder político, bem como o exercício de direitos na família e na esfera pública e privada. Apesar das variações observadas em diferentes culturas e ao longo do tempo, as relações de género continuam a ser caracterizadas por uma distribuição assimétrica de poder e como um traço persistente<sup>32</sup>.

---

<sup>30</sup> GOMES, Inês Espinhaço, 2021, *Direitos fundamentais e identidade de género*, Atas do Seminário Vulnerabilidade e Direitos: Género e Diversidade, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, p. 8.

<sup>31</sup> GOMES, 2020, pp. 249-250; ROUXINOL, Milena, 2020, *Algumas questões novas sobre a discriminação de género: o problema da identidade de género e o problema da diferenciação em função da aparência física*, em *Constitucionalismos e (com)temporaneidade: estudos em homenagem ao Professor Doutor Manuel Afonso Vaz*, org. Rita Lobo Xavier, Porto: Universidade Católica Editora, pp. 547-548; MESTRE, 2020, *Ob. cit.*, p. 92; Conselho da Europa, 1998, p. 7.

<sup>32</sup> RÉGO, 2019, p. 19.

Por esta razão, a igualdade de género implica uma igual visibilidade, empoderamento e participação de ambos os sexos em todas os setores da vida na sociedade. É essencial entender que as condições de vida dos homens e das mulheres são diversas (até certo ponto, devido à função reprodutora das mulheres). Assim sendo, a questão fundamental não reside apenas na existência dessas diferenças, mas no facto de que aquelas não devem ter um impacto negativo em ambos, nem fundar qualquer discriminação<sup>33</sup>.

O género representa, portanto, a recusa conceptual da igualdade de valor social das distinções físicas entre os sexos que estabelece uma hierarquia entre homens e mulheres ao “atribuir” destinos sociais desiguais, o que, inerentemente, conduz a disparidades nos indicadores do desenvolvimento humano.

Note-se que, a introdução da promoção da igualdade entre homens e mulheres como uma tarefa fundamental do Estado ganha força legal com a sua inclusão no texto constitucional, durante a VII revisão constitucional em 1997, conforme estabelecido no artigo 9.º, n.º 1, alínea h) da CRP. O reconhecimento da igualdade em geral e da igualdade entre mulheres e homens como uma construção social impõe ao Estado a responsabilidade de promover a igualdade real, para além da igualdade meramente formal. Enquanto a eliminação das discriminações legais da ordem jurídica portuguesa foi alcançada nos primeiros anos após a Revolução de 1974, a concretização efetiva da igualdade entre homens e mulheres revela-se como um objetivo mais complexo de atingir<sup>34</sup>. Por reconhecer isto, o legislador aceita a necessidade de compensar as desigualdades práticas entre mulheres e homens através de medidas concretas<sup>35</sup>.

Em jeito de conclusão, o referido dispositivo legal possui duas vertentes. Por um lado, estabelece constitucionalmente a obrigação de eliminar as desigualdades, tanto materiais quanto formais, por meio da intervenção explícita do Estado. Por outro lado, representa uma restrição negativa à ação das autoridades públicas condicionando a validade das suas ações à sua conformidade com o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens.

---

<sup>33</sup> Conselho da Europa, 1998, p. 7.

<sup>34</sup> GARCIA, 2005, p. 35 e ss.

<sup>35</sup> MOREIRA, Vital, 1998, *A IV revisão constitucional e igualdade de homens e mulheres no exercício de direitos cívicos e políticos (Notas sobre o artigo 109.º da CRP)*, Boletim da Faculdade de Direito, LXXIV, Universidade de Coimbra, pp. 407-431.

#### IV. PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

---

O princípio da não discriminação à semelhança do princípio da igualdade, é também um princípio fundamental do Estado de Direito. Enquanto princípio visa justamente impedir tratamentos desiguais sem fundamento racional e sustentável<sup>36</sup>. Na senda desta disposição constitucional, as pessoas devem ser tratadas com igualdade e justiça sem serem prejudicadas ou beneficiadas consoante as suas características pessoais.

Conforme referimos *supra*, a par do princípio da igualdade, os dois princípios estão interligados, o que torna difícil a tarefa de os distinguir, havendo mesmo quem defenda a impossibilidade de fragmentação. A questão que se coloca é, desde logo, a sua autonomia estrutural face ao princípio da igualdade. Nesta perspetiva, a doutrina tende a divergir, dividindo-se entre a não discriminação como dimensão negativa da igualdade ou como um princípio com um certo grau de autonomia.

É nosso entendimento que, o princípio da não discriminação é um corolário do princípio da igualdade, permitindo-o tornar funcional. Por um lado, no plano prático e nas palavras de Catherine Barnard<sup>37</sup>, que aqui se acolhem na íntegra, o princípio da não discriminação permite preencher o vazio resultante do princípio da igualdade. A não discriminação distingue critérios válidos e inválidos de distinção entre pessoas e situações. Por outro lado, há que ter em consideração a circunstância para a qual chamam a atenção Juan Ubilos e Fernando Martinez<sup>38</sup>, a discriminação é um fenómeno social antes de jurídico. Isto significa que não estamos diante de episódios isolados de tratamento desigual, mas sim diante de uma prática sistemática, generalizada, que muitas vezes não é imposta por uma norma jurídica, mas antes como resultado de um padrão de conduta social implícito, de estereótipos muito enraizados como por exemplo o da inferioridade da mulher.

Como noutro passo referem também estes autores, de pouco serve acabar com a discriminação diante da lei, ou imputar essa obrigação aos poderes públicos em geral, se não se ataca a raiz do problema, que é o preconceito social. A razão de ser desta interdição (de discriminação) não é simplesmente ficar um limite à ação do legislador. A explícita

---

<sup>36</sup> XAVIER, Bernardo Lobo, 2018, *Manual de Direito do Trabalho*, 3.ª Ed. Ver., Lisboa, Rei dos Livros, p. 489.

<sup>37</sup> BARNARD, Catherine, 2006, *The Contribution of Anti-Discrimination Law to European Integration: the Added Value of the EU Level*, Université Catholique de Louvain.

<sup>38</sup> Juan Maria Bilbao Ubillos e Fernando Rey Martinez, *Ob. cit.*

referência a motivos concretos de discriminação constitui um diagnóstico do constituinte de certos fenómenos sociais de segregação que devem erradicar-se.

Na linguagem quotidiana, a palavra discriminação é muitas vezes associadas a injustiças, a falta de oportunidades iguais ou de desigualdades. Contudo, a densificação deste imperativo está catalogada no artigo 13.º, nº 2 da CRP de acordo com o qual “ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”.

Assim sendo, o princípio da não discriminação pode ser entendido, por um lado como uma técnica de controlo (desenvolvida, em grande medida, por via jurisprudencial) que permite tornar operativo um princípio constitucional: o princípio da igualdade. E por outro, enquanto valor absoluto<sup>39</sup>, uma proibição de distinções que em função do critério de diferenciação sobre o qual assentam são *a priori* arbitrárias, abomináveis ou ilegítimas.

O Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), tem tido um papel de grande relevo na definição e densificação do princípio da não discriminação. Dando essencial atenção às questões da não discriminação em razão da nacionalidade e em razão do sexo. Tem procurado fornecer critérios operativos que permitam a utilização do referido princípio como fundamento das suas decisões.

Inicialmente, o *douto* Tribunal procurou enfatizar a distinção e a estreita relação entre igualdade e não discriminação. Em diversos acórdãos, foi afirmado que o princípio da não discriminação é uma expressão particular e específica do princípio da igualdade, funcionando como uma ferramenta concreta para a realização efetiva deste último. No entanto, apesar da complexidade em distinguir os dois princípios, é importante notar que enquanto a igualdade é um requisito fundamental caracterizado em grande parte pela sua falta de definição específica, servindo como um quadro geral de interpretação para o juiz, a não discriminação requer um duplo escrutínio: a comparação das situações em questão e a análise das possíveis justificações para a diferença de tratamento. Como é visível, os dois conceitos não intervêm no mesmo plano, até porque se toda a discriminação implica necessariamente uma rutura da igualdade, o inverso não é verdade. Pode haver uma quebra da igualdade, chamada de diferenciação justificada, enquanto a noção de

---

<sup>39</sup> Gwénaele Calvès, 1998, *L’Affirmative Action dans la Jurisprudence de la Cour Suprême des États-Unis*, L.G.D.J.

discriminação pressupõe a ilicitude, a impossibilidade de justificação de determinada distinção.

#### 4.1. Discriminação direta e indireta

Tanto a jurisprudência como a doutrina reconhecem várias modalidades básicas de discriminação que, sem prejuízo da autonomização de outros tipos, com características específicas, podem, nuclearmente, ser agrupadas em duas categoriais principais: a discriminação direta e indireta.

A discriminação direta, ocorre sempre que em razão de um fator de discriminação uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável, de acordo com o preceituado no artigo 23.º do Código do Trabalho (CT). Portanto, a discriminação direta representa a forma mais evidente e flagrante de discriminação, representando as situações em que alguém é sujeito a um tratamento diferenciado com base num determinado fator de discriminação. Nestes casos, ocorre a proibição de um tratamento desigual entre dois casos idênticos – entre duas pessoas em situação comparável – isto pressupõe sempre a necessidade de realizar um *juízo de comparação*<sup>40</sup>, porque em termos probatórios o autor da ação terá de apresentar factos que demonstrem que recebeu um tratamento menos favorável do que outrem, o que exige que seja efetuada comparação, comparativamente ao tratamento conferido a outra, real ou hipotético.

Não há dúvida de que a discriminação direta consiste no facto de determinada medida se fundar diretamente e sem justificação num critério interdito pela ordem jurídica. A este conceito correspondem os exemplos mais comuns de discriminação, como é o caso das leis que preveem diferentes tratamentos para indivíduos em situação semelhante, em função da raça ou do sexo.

Por sua vez, a discriminação indireta é um conceito que tem origem no direito americano, mais precisamente com o caso *Griggs versus Duke Power Company*, do Supremo Tribunal, em 1971<sup>41</sup>. Segundo a teoria do *disparate impact*, é crucial notar o

---

<sup>40</sup> MARTINEZ, Pedro, 2022, *Direito do Trabalho*, 7.ª Ed., Coimbra, Almedina, p. 360.

<sup>41</sup> No qual se discutia se a exigência de ensino médio para aceder a um emprego que não exigia esses requisitos académicos era ou não discriminatória em face da população de raça negra, concluindo-se pela existência de discriminação, uma vez que era mais difícil às pessoas de raça negra acederem ao ensino que as de raça branca, pelo que, havia menos negros a cumprir tal exigência.

efeito *supraindividual* da prática discriminatória<sup>42</sup>, uma vez que, nestes casos, a comparação é feita antes entre grupos e não entre pessoas específicas<sup>43</sup>. Como distingue Bruno Mestre<sup>44</sup>, enquanto na discriminação direta (*disparate treatment*) existe um tratamento diferenciado de uma determinada pessoa com base em um motivo de discriminação proibido, na discriminação indireta (*disparate impact*) um critério formulado de uma forma neutra tem um impacto desproporcionado sobre um determinado grupo protegido por um fundamento de discriminação.

A discriminação indireta refere-se a medidas que formalmente são aplicáveis de forma igualitária em relação aos critérios de diferenciação proibidos pela ordem jurídica. No entanto, na prática e em termos materiais, têm um efeito semelhante ao das discriminações diretas. Há, pois, discriminação indireta, quando uma determinada medida ou regulamentação baseada em critérios aparentemente neutros, demonstra ter o potencial de colocar um grupo específico de indivíduos, protegidos pela proibição de discriminação, em desvantagem. Nesse sentido, situações de discriminação indireta podem incluir a aplicação de critérios distintivos que tenham efeitos similares aos que surgiriam da utilização de critérios legalmente inválidos, assim como o estabelecimento de uma distinção puramente formal entre casos diferentes, aos quais, na prática, é dado um tratamento idêntico.

Com efeito, estas condutas muitas vezes assumem uma aparência de legitimidade não se relevando de imediato como atos discriminatórios, mas antes ocultando-se sob uma fachada obscura ou disfarçada. Por conseguinte, a aplicação das normas e a adaptação à realidade quotidiana podem ser bastante desafiadoras, especialmente quanto, como mencionado anteriormente, as ações nem sempre são transparentes e, em vez disso, são encobertas ou dissimuladas.

No domínio laboral, o regime da igualdade é transversal a proibição da discriminação. O CT fornece definições de discriminação direta e indireta no artigo 23.º. De acordo com este preceito legal, ocorre discriminação direta “sempre que, em razão de um factor de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável”. Por outro lado, ocorre discriminação indireta “sempre que uma disposição, critério ou prática

---

<sup>42</sup> SILVA, Manuela Maia, 2000, *A discriminação sexual no mercado de trabalho: uma reflexão sobre as discriminações directas e indirectas*, Questões Laborais, pp. 84-112.

<sup>43</sup> LOPES, Dulce, 2011, *A jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos dos Homens vista à luz do princípio da não discriminação*, Revista Julgar, pp. 47-75.

<sup>44</sup> MESTRE, Bruno, 2020, *ob. cit.*, p. 64.

aparentemente neutra seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários”.

Nos termos e para efeitos do artigo 25.º do CT, este normativo reporta-se à proteção dos trabalhadores contra práticas discriminatórias fundadas em critérios estranhos ao desempenho laboral, critérios esses diretamente atentatórios da dignidade da pessoa humana, dos direitos de personalidade do trabalhador, tal como resulta da explicitação indicativa do artigo 59.º, n.º 1, alínea a) da CRP. Assim sendo, as discriminações diretas e indiretas são expressamente proibidas no trabalho subordinado, no trabalho independente, por força do acordo com o artigo 5.º da Lei n.º 3/2011, de 15 de fevereiro, e por remissão do artigo 4.º, n.º 1 da Lei Geral do Trabalho em Funções públicas para o CT, também se aplica aos funcionários do sector público.

No contexto europeu, podemos encontrar exemplos de discriminação direta em situações como as que foram abordas nos Acórdãos *Association belge des Consommateurs Test-Achats ASBL*<sup>45</sup> e *Pensionsversicherungsanstalt*<sup>46</sup>. No primeiro acórdão, o *douto* Tribunal de Justiça da União Europeia considerou incompatível com o princípio da igualdade entre homens e mulheres a possibilidade de manter, sem limite de tempo, uma exceção à regra de prémios de seguros e prestações unissexo, conforme parecia resultar do artigo 5.º da Diretiva 2004/113/CE sobre igualdade de tratamento no acesso a bens e serviços e seu fornecimento. No segundo caso, o *douto* Tribunal determinou que uma regulamentação nacional que, sob o pretexto de promover a contratação de pessoas mais jovens, permite que um empregador despeça trabalhadores que adquiriram o direito à reforma, constitui uma discriminação direta em razão do sexo proibida, porque quando as mulheres adquirem esse direito a uma idade inferior em cinco anos à idade em comparação com os homens.

De igual forma, o Tribunal também desempenhou um papel significativo na concretização do conceito de discriminação indireta, como evidenciado no caso *Voß*<sup>47</sup>. Em causa estava a legislação alemã sobre contratos de trabalho no sector público que

---

<sup>45</sup> Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, *Association belge des Consommateurs Test-Achats ASBL*, processo C-236/09, de 1 de Março de 2011.

<sup>46</sup> Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, *Pensionsversicherungsanstalt* contra *Christine Kleist*, processo C-356/09, de 18 de Novembro de 2010.

<sup>47</sup> Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, *Ursula Voß* contra *Land Berlin*, processo C-300/06, de 6 de Dezembro de 2006.

estabelecia pagamentos diferentes para horas extraordinárias, dependendo se o trabalhador em questão tinha um contrato a tempo inteiro ou a tempo parcial. O *douto* Tribunal fundamentou a sua decisão não apenas nos argumentos de facto e de direito apresentados pelas partes, mas também em dados estatísticos disponíveis, que demonstravam que mais de 80% dos funcionários contratados a tempo parcial para as funções em questão eram mulheres. No entanto, o Tribunal considerou que essa análise estatística, por si só, não era suficiente para determinar a decisão final. Assim, remeteu a análise estatística para o órgão nacional de reenvio, chamando a atenção para o facto de que uma legislação nacional em matéria de remuneração dos funcionários, que determinava a remuneração inferior para os funcionários a tempo parcial em comparação com os funcionários a tempo inteiro, deveria ser considerada contrária ao direito comunitário quando uma percentagem consideravelmente maior de trabalhadoras do sexo feminino do que masculino fosse afetada por essa legislação e a diferença de tratamento não pudesse ser justificada por fatores objetivos alheios a qualquer discriminação baseada no sexo.

Todavia, apesar da ampla aceitação da noção de discriminação indireta na legislação, esse fenómeno apresenta características que lhe conferem uma certa complexidade, especialmente no que diz respeito à sua prova. É inegável que a eficácia de qualquer direito está intrinsecamente ligada ao seu regime probatório. Portanto, a prova é uma variável que desempenha um papel crucial na determinação da eficácia da proteção contra a discriminação ou da garantia de direitos fundamentais, assumindo uma importância especial na concretização dos princípios da igualdade e da proibição de discriminação<sup>48</sup>. Ademais, a discriminação e a violação de direitos fundamentais são comportamentos que abrangem uma ampla diversidade tanto em termos teóricos como práticos. Isso significa que, esses fenómenos não se encaixam em paradigmas ou padrões comuns que possam ser facilmente identificados.

Por último, como Sandra Fredman<sup>49</sup> destaca, esta distinção tem outra consequência importante. Devemos reconhecer que para além da igualdade de tratamento individual, é necessário considerar na avaliação de medidas normativas o impacto que essas medidas têm sobre os indivíduos como membros de um determinado grupo social.

---

<sup>48</sup> CARVALHO, Paulo Morgado, 2015, *Ónus da prova em caso de discriminação*, Direito e Justiça, Vol. III, Lisboa: Universidade Católica Editora, pp. 109-136.

<sup>49</sup> FREDMAN, Sandra, *Combating Racism with Human Rights: The Right to Equality*, in *Discrimination and Human Rights – The case of Racism*, edited by Sandra Fredman, Oxford University Press, 2001.

Apesar dos desafios metodológicos associados a esta avaliação, a inclusão da discriminação indireta como parte da noção de não discriminação pode ser de grande relevância, como forma de tutelar as minorias e permitindo salientar e conservar identidades de grupo.

Além disso, a análise das decisões judiciais que levam em consideração estes dois tipos de discriminação fornece uma evidência bastante convincente da sua relevância metodológica. De facto, na jurisprudência relacionada, como ilustrado pelos casos mencionados anteriormente, encontramos exemplos de normas que se avaliadas apenas com base nos critérios de distinção proibidos, poderiam ser consideradas legais de acordo com a lei. Quando examinamos as suas consequências, torna-se evidente que essas normas são particularmente prejudiciais para um grupo específico.

#### 4.1.1. Justificação de tratamentos discriminatórios?

Uma questão muito debatida diz respeito à possibilidade de justificação legal de tratamentos discriminatórios, especialmente no que se refere às discriminações indiretas. De facto, enquanto muitos autores argumentam que as discriminações diretas são sempre injustificáveis (a menos que existam exceções expressamente previstas para um critério de distinção proibido, as quais devem ser devidamente fundamentadas), o mesmo não aplica necessariamente às disposições normativas que, na prática, resultam na desvantagem de um grupo específico de indivíduos. Estas normas não têm, por norma, como base critérios de distinção proibidos e muitas vezes não têm a intenção discriminatória. Além disso, podem ser consideradas a melhor solução possível para alcançar um determinado objetivo considerado constitucionalmente desejável. É importante ter em mente que, ao contrário das discriminações diretas, aqui deve ser levada em consideração a necessária margem de apreciação do legislador na organização da sociedade.

Seguindo a jurisprudência do TJUE, no caso de discriminações indiretas é possível que a conduta seja objetivamente justificada. Tem-se mesmo sugerido um teste para avaliar a legitimidade de soluções normativas cuja legitimidade seja contestada. De acordo com este teste, essas soluções devem cumprir três critérios: devem atender a uma necessidade real, ser apropriadas para alcançar um objetivo específico e ser necessárias

para atingir esse objetivo<sup>50</sup>. Este teste reflete a compreensão abrangente do princípio da proporcionalidade em sentido estrito, da necessidade e da adequação.

Dado o impacto significativo das discriminações proibidas, mesmo que sejam indiretas, e a verdadeira obrigação do Estado em proteger os cidadãos nesta questão, autores como Catherine Barnard<sup>51</sup>, têm feito repetidos apelos para “reforçar” os requisitos de justificação das medidas indiretamente discriminatórias. Eles propõem uma verdadeira inversão de ónus da prova, onde passaria a ser responsabilidade das autoridades públicas (ou da entidade interessada na manutenção da medida) demonstrar que esta é a opção menos prejudicial para atingir um determinado objetivo e que não existem alternativas não discriminatórias disponíveis para alcançá-lo.

Foi neste exato sentido que ficou claramente estabelecido pelo direito comunitário, como reconhecido pelo TJUE no Acórdão *Nikoloudi*<sup>52</sup>. O caso em questão envolvia uma situação de discriminação indireta, relacionada com uma regulamentação grega sobre contratos de trabalho a tempo parcial que excluía a possibilidade de integração dos trabalhadores contratados sob esse regime nos quadros permanentes de uma empresa. Esses trabalhadores excluídos eram exclusivamente mulheres de acordo com essa regulamentação. O *douto* Tribunal decidiu que, sempre que uma exclusão como essa afeta uma percentagem muito maior de trabalhadores do sexo feminino do que trabalhadores do sexo masculino, ela constitui uma discriminação indireta com base no sexo, contrária ao direito comunitário, a menos que essa exclusão possa ser objetivamente justificada e não esteja relacionada com discriminação de género. A responsabilidade de verificar se isso é verdade cabe ao órgão jurisdicional nacional. Além disso, acrescenta ainda que, quando um trabalhador alega que o princípio da igualdade de tratamento foi violado em seu detrimento e apresenta factos que sugerem a existência de discriminação direta ou indireta, as normas da UE sobre o ónus da prova nos casos de discriminação de género devem ser interpretadas no sentido de que é a parte demandada que deve provar que o princípio da igualdade não foi violado,

Portanto, com base no que foi discutido até agora, podemos observar que o TJUE conseguiu manter uma construção relativamente coerente que não pode deixar de constituir um elemento de referência para os juízes nacionais, especialmente em relação à precisão da sua formulação. A jurisprudência do Tribunal, que abordou questões que

---

<sup>50</sup> BARNARD, Catherine, *Gender Equality in the EU*, in *The EU and Human Rights*, p. 239.

<sup>51</sup> *Ibidem*, p. 244.

<sup>52</sup> Acórdão do Tribunal de Justiça *Nikoloudi*, Processo C-196/02, de 10 de Março de 2005.

vão além da simples não discriminação em razão do sexo e na nacionalidade, demonstrou uma preocupação com a transparência e a clareza nas suas decisões, o que pode servir como um bom modelo a seguir.

O CT estabelece o princípio da igualdade em várias dimensões. Consagra a igualdade em sentido positivo, quer do ponto de vista formal, enquanto igualdade de direito no acesso ao emprego e condições de trabalho, quer do ponto de vista material, enquanto igualdade de oportunidades que legitima a ação positiva, e em sentido negativo, enquanto proscree discriminações arbitrárias<sup>53</sup>. As medidas de ação positiva não são consideradas discriminação desde que sejam temporárias e tenham o objetivo de garantir a igualdade de direitos estabelecidos por lei ou corrigir desigualdades persistentes na sociedade, conforme estipulado no artigo 27.º do CT.

Por sua vez, de acordo com o preceituado no artigo 25.º n.º 2 do CT estabelece que não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimos e o requisito proporcional.

Cabe ainda referir que, de acordo com o Protocolo n.º 12 da Convenção Europeia dos Direitos Humanos, os Estados, considerando o princípio fundamentado de que todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito à igual proteção da lei, devem adotar medidas adequadas para promover a igualdade de todos os indivíduos, através da proibição geral da discriminação conforme estipulado na Convenção para Proteção de Seres Humanos e das suas Liberdades Fundamentais. Este protocolo esclarece que o princípio da não discriminação não impede os Estados de tomarem medidas para alcançar a igualdade plena e efetiva, desde que haja uma justificação objetiva e razoável para essas medidas<sup>54</sup>.

Portanto, podemos concluir que a discriminação envolve um juízo de censura e de desvalorização em relação a determinadas práticas que resultam em tratamento desfavorável. A questão essencial reconduz-nos, no fundo, não a diferenciação em si, mas sim o facto de que a motivação por trás dela não é razoável e não há justificação.

#### **4.2. Discriminação em função do sexo**

---

<sup>53</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, 2009, *Código do Trabalho*, 7.ª edição, p. 67.

<sup>54</sup> PINTO, Maria do Céu, *As Nações Unidas e os Desafios da Governação Global*, Edição e distribuição de Livros Outubro, 2014, p. 25.

Para o propósito desta dissertação, daremos particular importância ao fator de discriminação com base no género. Ora, tendo em consideração a distinção que apresentámos no ponto 3.1.1., a par da igualdade de género, sempre se diga que os padrões de género têm associado características ao sexo feminino, tais como a fragilidade e a sensibilidade, bem como estereótipos que sempre perpetuaram a ideia de que as mães têm a responsabilidade de passar mais tempo com os filhos que, por sua vez, resultou numa divisão desigual das tarefas familiares que persiste até hoje.

Em Portugal, persistiu ao longo do tempo a ideia de que “dos homens espera-se que sustentem a família, enquanto das mulheres espera-se que cuidem dos filhos e da casa”. Infelizmente, ainda que com menor intensidade, essa ideia ainda produz efeitos em setores considerados precários. Como resultado, muitas mulheres optam por atividades com redução do tempo de trabalho, a fim de a conciliar as suas responsabilidades familiares e profissionais.

Perante esta realidade, qualquer estudo que se dedique ao problema da discriminação laboral entre homens e mulheres, destaca com impetuosidade a disparidade salarial. Tanto assim é que, é evidenciado na Diretiva 2006/54 que contém disposições específicas sobre a remuneração, assim como, o CT que incluiu artigos dedicados ao princípio da proibição de discriminação em geral e introduziu o desígnio da igualdade retributiva no artigo 270.º.

Seguindo a linha de pensamento de Leal Amado<sup>55</sup>, é importante considerar o princípio da igualdade salarial na sua vertente material. O objetivo não é fornecer um tratamento exatamente igual a todos, pois se a lei for cega e tratar todos da mesma forma não levará em consideração as especificidades individuais. Em vez disso, o princípio da igualdade salarial implica que ao analisar tratamentos diferenciados, devemos concluir que esses tratamentos se baseiam apenas em motivos objetivos. Neste sentido, o princípio da igualdade salarial deve ser entendido como a garantia de que pessoas que desempenham um trabalho de igual quantidade, qualidade e natureza devem receber salários iguais. Não deve haver estabelecimento de salários diferentes para trabalhadores que produzem um trabalho igual de acordo com a aplicação desses critérios objetivos.

É inegável que os casos mais evidentes de desigualdade salarial ocorrem entre homens e mulheres e essa disparidade salarial é causada por várias razões. Em primeiro lugar, a ideia de que as mulheres se devem dedicar às tarefas domésticas e à criação dos

---

<sup>55</sup> AMADO, João Leal, 2019, *Contrato de trabalho: noções básicas*, Coimbra: Almedina, 3.ª ed., p. 183.

filhos persistiu na sociedade por muitos anos. Mesmo hoje, apesar das carreiras profissionais, as mulheres continuam a assumir papéis tanto como trabalhadoras domésticas quanto como provedoras financeiras, vivendo constantemente na fronteira entre o trabalho não remunerado e o remunerado.

Uma segunda questão associada a este fenómeno, é o facto de as trabalhadoras assumirem uma grande proporção dos modelos de flexibilidade do tempo de trabalho, buscando conciliar as suas vidas profissionais e familiares, através de contratos a tempo parcial, o que inevitavelmente agrava a disparidade salarial em comparação com os trabalhadores do sexo masculino, que raramente recorrem a este tipo de contrato<sup>56</sup>.

Uma terceira linha que afeta a igualdade salarial é a segregação profissional, já que as mulheres geralmente se concentram em profissões com níveis de remuneração mais baixos. Na verdade, como apontado por Palma Ramalho, há uma tendência de *guetização profissional* das mulheres no mercado de trabalho, tanto horizontalmente (onde se concentram em setores administrativos e de serviços, enquanto os homens ocupam principalmente funções operacionais na indústria) quanto verticalmente (com as mulheres sub-representadas em cargos de maior prestígio<sup>57</sup> e remuneração<sup>58</sup>). Este cenário tem um efeito profundo e complexo, um autêntico fenómeno de *boomerang*, difícil de superar pois a produtividade das mulheres é estatisticamente menor, já que elas frequentemente recusam investir tempo e recursos financeiros na sua formação profissional, sabendo que o retorno financeiro provavelmente não será igual ao dos homens<sup>59</sup>.

A este propósito, é importante mencionar a reclamação apresentada em 2016 ao Comité Europeu dos Direitos Sociais, contra o Estado Português. Essa reclamação baseou-se nas alegações de discriminação salarial entre homens e mulheres e na sub-representação de mulheres em cargos de tomada de decisão, com destaque para os artigos 4.º e 20.º da Carta Social Europeia. No entanto, é importante notar que o Estado Português também destacou os esforços que foram empreendidos para abordar a sub-representação das mulheres em cargos diretivos. Isto incluiu a promulgação da Lei n.º 62/2017 que

---

<sup>56</sup> ROUXINOL, Milena e RIBEIRO, Ana Teresa, 2022, *Discriminação entre Géneros (sobretudo) em matéria retributiva – a propósito da decisão do Comité Europeu Dos Direitos Sociais à Reclamação n.º 136/2016 (University Women of Europe v. Portugal)*, Revista CEJ, pp. 129-163.

<sup>57</sup> RAMALHO, Maria do Rosário, 2018, *Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e vida familiar – algumas notas*, Tempo de Trabalho e tempos de não trabalho – o regime nacional do tempo de trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional, Estudos APODIT 4, Lisboa: AAFDL, pp. 101-116.

<sup>58</sup> ROUXINOL, Milena e RIBEIRO, Ana Teresa, *ob. cit.*, p. 137.

<sup>59</sup> *Ibidem*, p. 152.

estabeleceu um limite mínimo para a representação de ambos os sexos nos órgãos diretivos e cargos decisórios. Posteriormente, o Comité deu resposta à reclamação reconhecendo quanto à sub-representação das mulheres em cargos de liderança, os esforços feitos pelo Estado Português na promoção da igualdade de género e na criação de medidas para garantir a representação equitativa de ambos os sexos em cargos decisórios.

Reconheceu que a legislação portuguesa já incorporava princípios de igualdade remuneratória de forma suficiente, fazendo referência à CRP e ao CT como bases legais para essa igualdade. No entanto, o Comité observou que apesar da existência das bases legais, ainda havia poucos casos que chegavam aos tribunais nacionais envolvendo queixas de discriminação, particularmente em razão do sexo. Ora, embora as leis estejam em vigor, as pessoas podem enfrentar desafios significativos ao buscar remediação por discriminação salarial. Portanto, a decisão do Comité serviu como um apelo à sociedade e ao sistema legal para garantir que as disposições existentes sejam aplicadas de maneira eficaz e que as vítimas de discriminação tenham acesso real aos meios de justiça. Relativamente ao segundo ponto, o comité destacou a importância de medidas eficazes e de ações afirmativas para abordar esta questão e encorajou o Estado Português a continuar os esforços para alcançar uma representação equitativa de mulheres e homens em cargos de liderança, uma vez que a sub-representação de mulheres ainda persiste em certos sectores.

O Comité reconheceu que Portugal não tomou medidas necessárias para diminuir a segregação profissional e, conseqüentemente, a disparidade salarial, encontrando-se assim em violação do referido art. 20.º, alínea c) CSE. No entanto, de maneira um tanto surpreendente, concluiu que Portugal estava em conformidade com a alínea d) do mesmo artigo, nomeadamente no domínio da progressão da carreira. Esta conclusão pode indicar que, embora haja desafios em relação à igualdade salarial e à segregação profissional, o sistema português pode estar a fazer progressos no que diz respeito às oportunidades de progressão na carreira para ambos os sexos. Todavia, a necessidade de abordar a disparidade salarial e a segurança profissional ainda é um ponto crítica que requer atenção e ação continua por parte do governo e da sociedade portuguesa.

Sem dúvida, a conclusão de Milena Rouxinol e Ana Teresa Ribeiro<sup>60</sup> parece pertinente. Para compreendermos melhor esta decisão, é fundamental considerar a

---

<sup>60</sup> *Ibidem*, p. 157.

estrutura argumentativa seguida pelo Comité. Inicialmente, avaliou a consagração do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres na legislação, enfatizando que não basta apenas afirmá-lo, é necessário também prever vários mecanismos destinados a garantir a sua efetividade. Em seguida, o Comité analisou a implementação de medidas práticas para efetivar esse objetivo. Esta abordagem destacada pelo Comité indica a importância não apenas de ter princípios igualitários na lei, mas também de implementar medidas concretas e eficazes para garantir a igualdade salarial na prática. Isto ressalta a necessidade de ações abrangentes e efetivas para abordar as disparidades salariais.

### 4.3. O contrato de trabalho doméstico

É inegável que o contrato de trabalho doméstico sempre foi historicamente uma categoria jurídico-laboral marcada por discriminação. Num primeiro momento, é forçoso concluir que uma grande parte dos trabalhadores domésticos são mulheres, aliás, a proporção é de tal forma tão elevada que se considera que o trabalho doméstico constitui o maior setor de emprego feminino em muitos países<sup>61</sup>. Isto significa que o regime do trabalho doméstico frequentemente levanta questões do ponto de vista da igualdade.

Por certo, não pretendemos realizar um estudo exaustivo do contrato de trabalho doméstico, mas não podemos deixar de salientar que este regime geralmente é menos favorável do que o regime de trabalho comum o que tem implicações significativas para as trabalhadoras domésticas, em grande parte mulheres.

A reflexão jurídica nesta matéria atinge um caráter fundamental, especialmente dada a falta de proteção jurídica e social que estes trabalhadores enfrentam. É importante destacar que no passado dia 10 de fevereiro de 2023, o Governo aprovou uma proposta de lei que inclui medidas legislativas relacionadas com o trabalho digno, visando abordar as necessidades identificadas no mercado do trabalho.

Por conseguinte, as principais alterações ao DL n.º 235/92, de 24 de Outubro abrangeram várias áreas relacionadas com o contrato de trabalho doméstico. Estas mudanças incluíram:

1. **Tempo de Trabalho:** o período normal de trabalho semanal foi reduzido para 40 horas. Questões relacionadas com intervalos para refeições e descanso foram

---

<sup>61</sup> VENTURA, Victor Hugo, 2021, *O Regime do Contrato de Serviço Doméstico*, Lisboa: AAFDL, p. 24.

revisadas, permitindo um repouso noturno de pelo menos onze horas consecutivas. A organização dos intervalos para refeições e descanso foi estabelecida por acordo, ou na sua ausência, pelo empregador, dentro dos limites previstos.

2. **Feriados:** todos os trabalhadores domésticos passaram a ter direito, sem prejuízo na retribuição, ao gozo dos feriados previstos no CT. Também foi previsto um descanso compensatório remunerado no caso de trabalho em dias de feriado.
3. **Cessaçã Contratual:** foram estreitadas as possibilidades de cessação do contrato nos casos de alteração substancial das circunstâncias da vida familiar do empregador, acrescentando-se a necessidade de comunicação ao trabalhador. Foi esclarecido que os comportamentos praticados pelo trabalhador podem ser considerados culposos para efeitos de justa causa de despedimento e as causas que podem constituir justa causa para rescisão do contrato pelo trabalhador foram concretizadas.
4. **Contraordenações:** foi adicionado o artigo 37.º-A, que exige a declaração do trabalho doméstico no prazo de 6 meses a partir da admissão, sob pena de prisão até 3 anos ou multa até 360 dias.

Estas alterações visaram aprimorar as condições de trabalho e os direitos dos trabalhadores domésticos, oferecendo mais proteção e regulamentação a esta categoria de trabalhadores. Contudo, o regime especial do contrato de trabalho doméstico não visa abordar todos os aspetos deste tipo de contrato, uma vez que, o contrato de trabalho doméstico possui particularidades que o distingue de outros tipos de contratos de trabalho, pelo que importará atender ao disposto no artigo 9.º do CT. Deste modo, é importante observar que em áreas onde não existam particularidades que justifiquem um tratamento diferenciado, o regime especial pode ser percebido como discriminatório, pois exclui esses trabalhadores das normas gerais de proteção.

A existência de exclusões ou exceções em relação às normas gerais do direito do trabalho pode ser vista como uma anomalia ou uma manifestação de desigualdade injustificada, o que nos leva a concluir que estamos perante um regime especial discriminatório, já que as exclusões deste segmento de trabalhadores em relação às normas gerais, não serão outra coisa que não um arcaísmo jurídico ou uma manifestação

do estrabismo precoce do Direito do Trabalho<sup>62</sup>. Por conseguinte, é fundamental avaliar cuidadosamente em que áreas o regime especial se justifica devido às características peculiares do trabalho doméstico e onde ele pode ser percebido como discriminatório ou injusto.

Face à impossibilidade de percorrer todo o regime em causa, assinalámos de forma sucinta alguns exemplos destas matérias que do nosso ponto de vista sinalizam diferenciação. *Primus*, a diferença na liberdade de celebrar contratos a termo entre o regime do contrato de trabalho doméstico e o regime geral de trabalho é um exemplo de discrepância que pode ser vista como discriminatória. A maior flexibilidade concedida às partes para celebrar contratos a termo no contrato de trabalho doméstico pode suscitar preocupações quanto a um tratamento desigual. Isto sugere que em algumas áreas, os trabalhadores domésticos podem estar em desvantagem em relação a outros trabalhadores que têm menos flexibilidade na celebração do contrato a termo. Esta discrepância realça a importância de rever e ajustar o regime do contrato de trabalho doméstico para assegurar que seja justo e não resulte em tratamento discriminatório em comparação com outras categorias de trabalhadores.

*Secundus*, relativamente à situação dos trabalhadores domésticos no que diz respeito à proteção social, surgem preocupações que podem levantar questões relacionadas com o princípio anti-discriminatório. O regime aplicável ao contrato de trabalho doméstico estipula que apenas têm direito ao subsídio de desemprego os trabalhadores que contribuem para a Segurança Social com base na remuneração efetiva recebida num contrato de trabalho mensal a tempo inteiro. No entanto, esta regra pode criar dificuldades significativas, especialmente no caso de trabalhadores domésticos com múltiplos empregos, uma realidade comum para muitos deles. Esta regra exclui a possibilidade de receberem este subsídio em caso de despedimento, o que pode tornar a sua situação financeira insustentável.

Por último, é importante mencionar as particularidades em relação à forma como o contrato pode ser encerrado, o que, na nossa perspetiva, é o aspeto que mais difere do regime geral. As formas de cessação deste regime estão delineadas nos artigos 27.º a 34.º do diploma em apreço, que incluem a cessação por acordo, caducidade e rescisão com justa causa e ainda com aviso prévio por iniciativa do trabalhador. No que diz respeito à

---

<sup>62</sup> CAMPOS, Cláudia, 2020, *A insustentável leveza do contrato de trabalho doméstico ou o caso da in (exigibilidade de parecer da CITE para o despedimento de trabalhadora doméstica grávida, puérpera ou lactante*, Questões Laborais, n. 56, pp. 36-37.

cessação por acordo, acredita-se que se aplicam as regras do regime geral previstas no CT, uma vez que, o diploma não aborda este tipo de cessação. Quanto às restantes, o regime estabelecido diverge de forma significativa em relação ao regime comum, sendo que as questões mais problemáticas surgem quanto à cessação por caducidade e na rescisão com justa causa por iniciativa do empregador. No que concerne às causas de caducidade, a alínea c) do artigo 28.º consagra a “manifesta insuficiência económica do empregador, superveniente à celebração do contrato” como motivo justificável para acionar a caducidade do contrato. Ora, isto levanta preocupações, pois esta cláusula é bastante vaga e pode gerar insegurança.

À luz do exposto, a consequência prejudicial da diferenciação de regimes contribuiu para a exclusão dos trabalhadores domésticos. Além disso, uma vez que a maioria dos trabalhadores domésticos são do sexo feminino, isto resulta em um regime que discrimina indiretamente as mulheres, marginalizando essa classe profissional sem justificação material ou fundamentação válida. Assim, o contrato de trabalho doméstico serve de exemplo ilustrativo do fenómeno da discriminação direta, que acontece quando o regime altamente específico permanece consideravelmente distante do regime geral e não está alinhado com a realidade social, refletindo, portanto, uma discriminação contra esses trabalhadores, especialmente mulheres.

## V. MÉTODO GENDER MAINSTREAMING

---

O método *gender mainstreaming* ou integração da perspectiva de género é uma estratégia global de política que visa a transformação e a mudança das relações sociais. O seu propósito é (re)organizar, melhorar, desenvolver e avaliar os processos de implementação das políticas de modo a incorporar a igualdade de género em todos os aspetos. Procura-se essencialmente que a perspectiva de género seja considerada de forma transversal em todas as áreas de políticas, com intuito de capacitar e fortalecer todos os indivíduos, independentemente do género. A transversalização de uma perspectiva de género é vista como um meio de capacitação e empoderamento, aplicado transversalmente a todos os domínios de política. Adicionalmente, encoraja a que se pense em incluir as opiniões e perspetivas tanto dos homens como das mulheres em todos os debates de modo a conceber políticas eficazes e inclusivas.

A aplicação deste método implica considerar questões de género em todas as atividades financiadas e realizadas pelo Estado, difundindo a responsabilidade pela integração da perspectiva de género a um amplo conjunto de atores, tornando-se uma preocupação rotineira de todos os ministérios<sup>63</sup>. No fundo, pretende-se que as questões de género sejam integradas nas atividades institucionais de forma regular, em vez de serem tratadas como uma responsabilidade exclusiva de órgãos ou estruturas especializadas<sup>64</sup>.

A promoção da igualdade de género requer, portanto, mudanças a nível das organizações. O *mainstreaming* de género é essencialmente uma abordagem de reforma estatal, na qual o Estado procura reformar a si mesmo. Uma das principais estratégias políticas para promover a igualdade entre homens e mulheres e atingir o desenvolvimento social, é integrar essa perspectiva de género de forma abrangente e transversal em todas as áreas e sectores do governo e do Estado<sup>65</sup>.

A igualdade de género tem assento constitucional e desempenha um papel fundamental no progresso e coesão social, razão pela qual a sua promoção constitui uma das tarefas fundamentais do Estado Português. É importante observar que garantir a igualdade de género em todas as áreas da sociedade é fundamental para o crescimento sustentável e para atingir um nível avançado de maturidade política. Essa

---

<sup>63</sup> TRUE, 2014, p. 230.

<sup>64</sup> CHARLESWORTH, 2005, p. 1.

<sup>65</sup> FERREIRA, 2000, p.17.

responsabilidade está intrinsecamente ligada aos princípios fundamentais da democracia, que incluem igualdade social e liberdade, bem como a garantia da não discriminação com base no sexo em qualquer sociedade. Portanto, cabe ao governo e às instituições estatais, como prestadores de serviços públicos, o dever de trabalhar ativamente para promover a igualdade entre homens e mulheres. Isto requer reconhecer e integrar essa dimensão em todos os aspetos da tomada de decisões políticas e públicas, seguindo o método *gender mainstreaming*.

A integração das políticas de género, tanto a nível de Estados como em organizações internacionais, ganhou relevância jurídica nas décadas de 1970 e 1980, especialmente com a adoção do conceito de *gender mainstreaming* pela ONU. Este movimento foi impulsionado pelas persistentes lutas das mulheres para que a igualdade de género fosse reconhecida e incorporada no discurso e no debate, tanto nas instâncias nacionais como nas instâncias internacionais. As disparidades existentes entre homens e mulheres que abrangem diferenças físicas, representação política e posição social, passaram a ser reconhecidas como agravantes das desigualdades já existentes nos domínios do trabalho e vida familiar. Assim, houve a necessidade de criar iniciativas de desenvolvimento que levassem em consideração as necessidades e desafios específicos enfrentados pelas mulheres, com o objetivo de implementar estratégias voltadas para a melhoria das suas condições de vida.

A ONU já possuía um histórico de envolvimento na promoção da igualdade de género, com órgãos dedicados especificamente aos direitos das mulheres. Além disso, a igualdade de género já estava mencionada no preâmbulo da Carta fundadora da ONU, desde 1945. No entanto, foi na III Conferência da ONU sobre a Mulher, realizada em Nairobi, em 1985, que o conceito *mainstreaming* começou a ser adotado. Durante a conferência, a Comissão do Estatuto das Mulheres demandou uma abordagem política que incorporasse a igualdade das mulheres em planos, declarações, objetivos e programas. Posteriormente, na IV Conferência da ONU sobre a Mulher, realizada em Pequim, em 1995, a estratégia do *gender mainstreaming* foi explicitamente aprovada pela Plataforma de Ação<sup>66</sup>.

De facto, como mencionado na Declaração de Pequim e Plataforma de Ação de 1995, foi enfatizado que “o avanço das mulheres e a conquista da igualdade entre mulheres e homens são uma questão de direitos humanos e uma condição para a justiça

---

<sup>66</sup> Conselho da Europa, 1998, p. 12-13.

social, não devem, portanto, ser encarados isoladamente, como um problema feminino”. Assim, esta conferência marcou uma mudança significativa na postura da ONU, com um foco renovado na igualdade de género e um reconhecimento da necessidade de reavaliar tanto a estrutura da sociedade quanto as relações entre homens e mulheres.

O conceito de género foi reconhecido pela Plataforma de Ação de Pequim como uma variável sociocultural transversal (*cross-cutting socio-cultural variable*), o que significa que pode interagir com outras variáveis como nacionalidade ou a raça. Essa abordagem foi crucial para a construção da Declaração de Pequim, uma vez que, reconheceu as dificuldades enfrentadas, especialmente quando as atividades tradicionalmente associadas aos homens e às mulheres eram vistas como biologicamente em vez de socialmente construídas.

A Plataforma de Ação também reconheceu o *gender mainstreaming* como uma estratégia para promover a igualdade de género em todas as fases de elaboração de políticas de desenvolvimento e planeamento, desde a formulação das normas até a implementação e monitorização dos seus efeitos na vida das mulheres e dos homens. A ONU optou por uma definição bastante abrangente, que se transcreve para uma melhor compreensão o excerto original: “*Mainstreaming a gender perspective is the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programs, in all areas and at all levels. It is a strategy for making women’s as well as men’s concerns and experiences an integral dimension of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programs in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally and inequality is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality*”<sup>67</sup>.

Com efeito, no âmbito das diferentes organizações intergovernamentais europeias, o conceito começou a ser promovido. A Comissão Europeia adotou uma comunicação sobre a matéria em 1996, declarando oficialmente o seu compromisso com a estratégia e se comprometendo a mobilizar todas as políticas comunitárias para alcançar a igualdade de género<sup>68</sup>. Por outro lado, o Conselho de Europa (CE) reuniu um grupo de especialistas que preparou uma recomendação sobre o enquadramento conceitual e a metodologia do *gender mainstreaming* em 1998. O mesmo grupo acordou na seguinte definição: “*Gender mainstreaming is the (re)organisation, improvement, development and evaluation of policy processes, so that a gender equality perspective is incorporated*

---

<sup>67</sup> Conselho Económico e Social das Nações Unidas, 1997.

<sup>68</sup> Comissão europeia, 1996.

*in all policies at all levels and at all stages, by the actors normally involved in policy-making*”<sup>69</sup>.

Em súmula, o *gender mainstreaming* busca integrar uma perspectiva de igualdade de g nero em todas as políticas<sup>70</sup> e em todas as fases<sup>71</sup>, o que implica mudanas funcionais e estruturais. Isto significa a reorganizao, o aperfeioamento, o desenvolvimento e a avaliao dos processos políticos, levando em considerao o impacto que tero na vida de homens e mulheres<sup>72</sup>. Portanto, o *gender mainstreaming*   também um processo técnico que utiliza diferentes métodos e ferramentas<sup>73</sup>. Mais importante ainda, a estratégia requer novas abordagens na criao e implementao de políticas, bem como alterao na cultura organizacional e institucional, com o objetivo de promover mudanas nas estruturas sociais<sup>74</sup>.

---

<sup>69</sup> Conselho da Europa, 1998, p. 15.

<sup>70</sup> *Idem*, pp. 27-28.

<sup>71</sup> Fase de preparao e planeamento, decisao, implementao e avaliao. *Idem*, pp. 26-27.

<sup>72</sup> SILVA, Manuela Maia, 2000, *A discriminao sexual no mercado de trabalho: uma reflexo sobre as discriminao directas e indirectas*, Questoes Laborais, p. 45 - Internalizar a igualdade de g nero nas políticas públicas correntes significa que os governos e os outros devem promover uma política ativa e visível com vista a integrar uma preocupao pela igualdade em todas as políticas e programas, nomeadamente analisando as consequenas que delas resultam para mulheres e homens antes de qualquer tomada de decisao.

<sup>73</sup> Conselho da Europa, 1998, pp. 29-35.

<sup>74</sup> VERLOO, 2001, pp. 2-3. O elemento essencial nesta definio é a ênfase na mudana dos processos políticos. O pressuposto subjacente   que a maioria das políticas constituiu um elemento importante na construo de instituoes sociais baseadas no g nero e na reconstruo contínua da desigualdade. O Gender mainstreaming envolve uma reorganizao dos processos porque estes sao frequentemente cegos ou preconceituosos quanto ao g nero.

## VI. Políticas públicas para a igualdade de género em Portugal

---

Até ao momento, contemplamos a importância da igualdade e não discriminação como direitos fundamentais em um Estado de Direito, essenciais para o desenvolvimento pessoal e profissional. Agora, vamos analisar as políticas que estão em vigor e como elas garantem a realização destes princípios.

O Estado português, orientado pelos princípios constitucionais e enquanto país que se baseia na plenitude da participação de todos e no respeito dos direitos humanos, reconhece como requisito essencial a igualdade e a não discriminação para alcançar um futuro sustentável. O Governo português assumiu um compromisso e tem vindo a demonstrar vontade política na estratégia do *gender mainstreaming*, desde a promoção de um Orçamento de Estado com perspetiva de género<sup>75</sup>, a adoção de medidas no sentido da utilização de uma linguagem inclusiva<sup>76</sup> e até mesmo a criação de políticas com um conteúdo sensível ao género.

Nas últimas décadas, as políticas públicas para a igualdade de género e a não discriminação em razão do sexo têm sido implementadas em vários planos nacionais. Neste sentido, destaca-se: o I Plano Global para a Igualdade de Oportunidades (1997); o II Plano Nacional para a Igualdade (2003-2006); o III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010); o IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação (2011-2013); e o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação (2014-2017).

Mais recente, foi desenvolvida a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) que está alinhada com a Agenda 2030 da ONU. A estratégia foi elaborada com o objetivo de definir metas estratégicas relacionadas à não discriminação com base no sexo e à igualdade entre mulheres e homens. Além disso, visa prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres, a violência de género e violência doméstica, bem como combater a discriminação com base na orientação sexual, identidade de género, expressão de género, e características sexuais.

---

<sup>75</sup> Cfr. artigo 16.º da Lei n.º 75-B/202, de 31 de dezembro; artigo 14.º da Lei n.º 12/2022, de 27 de junho e artigo 14.º da Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro.

<sup>76</sup> Cfr. Recomendação n.º (90)4 e 2019(1) do CE sobre o combate ao sexismo, em particular, na linguagem, a Lei n.º 4/2018, de 09 de setembro, sobre a avaliação de impacto de atos normativos e utilização de linguagem não discriminatória na redação de normas através da neutralização ou minimização da especificação do género, do emprego de formas inclusivas ou neutras e a Lei n.º 45/2019, de 27 de junho, que opera uma revisão global da linguagem utilizada nas convenções internacionais em matéria de direitos humanos ratificados por Portugal.

A ENIND adota uma abordagem dupla e complementar. Por um lado, concentra-se na eliminação dos estereótipos de género, que são a raiz das discriminações diretas e indiretas que impedem a igualdade substantiva. Os estereótipos fortalecem e perpetuam modelos históricos e estruturais de discriminação. Por outro lado, reconhece a necessidade de definir e implementar ações específicas para abordar as necessidades particulares das pessoas que enfrentam desvantagens estruturais. Ora, isto implica que o *mainstreaming* de género seja incorporado nas políticas de forma geral, mas também que sejam implementadas medidas específicas para corrigir desigualdades.

Portugal é Estado-Parte em diversos instrumentos internacionais que visam eliminar a discriminação contra as mulheres e promover os direitos. Estes instrumentos incluem a Convenção da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, ratificada em 1979<sup>77</sup>; a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, adotadas em 1995 e documentos decorrentes das suas revisões; a Agenda 2030 da ONU para o Desenvolvimento Sustentável, de 2015<sup>78</sup>; a Estratégia da CE para a Igualdade entre Mulheres e Homens, no período de 2018-2023; e a Estratégia da EU para a Igualdade de Género, no período de 2020-2025. Estes instrumentos internacionais refletem o compromisso de Portugal em promover a igualdade de género e eliminar a discriminação contra as mulheres tanto a nível nacional como internacional.

No que diz respeito aos órgãos que monitorizam a igualdade de género em Portugal, temos a Comissão para a cidadania e a Igualdade de Género (CIG), desempenha um papel fundamental na igualdade de género. Foi instituída pelo DL n.º 164/2007, de 03 de maio e tem como missão promover a igual visibilidade, empoderamento, participação e responsabilidade de mulheres e de homens em todas as esferas da vida pública e da vida privada. A CIG representa um papel de coordenação das políticas para a igualdade em função do sexo e não discriminação, colaborando com todos os Ministérios e com as Autarquias para esse fim.

A CIG atribui especial relevância as áreas da educação e o ensino superior, o mercado de trabalho e a conciliação, a tomada de decisão política e económica, a comunicação social e a territorialização das políticas públicas de igualdade de género.

---

<sup>77</sup> Lei n.º 23/80, de 26 de julho, referente ao tratado internacional que enuncia de uma forma abrangente todos os direitos das mulheres, centrando-se na eliminação da discriminação.

<sup>78</sup> A agenda 2030 implica a integração do objetivo da promoção da igualdade entre mulheres e homens, em particular a ODS 5, que visa alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas.

A sua missão da CIG é fundamentada nos princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação, bem como nos compromissos internacionais assumidos por Portugal em organizações como a ONU, o Conselho da Europa, a União Europeia e a Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP). A CIG baseia o seu trabalho em documentos de referência, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (de cariz normativo), a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim (de índole programática) e o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres.

A criação e evolução da CIG um papel significativo na formulação de políticas de igualdade, no ativismo dos movimentos de mulheres, na promoção de agendas igualitárias e na tentativa de influenciar as decisões políticas. Além disso, a CIG desempenha um papel crucial na produção de conhecimento, incluindo pesquisas, estudos e aconselhamento jurídico, contribuindo assim para o avanço das questões de género em Portugal.

No contexto laboral, conforme já referimos no ponto 5.2. da presente dissertação, importa destacar dois órgãos relevantes: a CITE e a ACT. A CITE é responsável por promover a igualdade e prevenir a discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional em Portugal. A ACT, por sua vez, é um serviço que tem como objetivo promover a melhoria das condições de trabalho e garantir a prevenção, controlo, auditoria e fiscalização das normas laborais. Atua tanto no sector privado quanto no público, exercendo poderes de autoridade pública para garantir o cumprimento das leis trabalhistas e promover a segurança e saúde no trabalho.

Os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho apresentam um papel fundamental. A contratação coletiva é decisiva para a implementação prática da igualdade no trabalho, uma vez que a fonte do tratamento discriminatório está, muitas vezes, nas convenções coletivas. Persistem categorias profissionais reservadas a trabalhadores de um sexo, situações de descrição formal das categorias funcionais de forma diferente, para justificar um pagamento inferior à categoria predominantemente feminina (quando, na realidade, as funções são iguais ou de valor igual) e o condicionamento do acesso a prémios, promoções ou outras vantagens pela assiduidade, sem ressalva das ausências ou licenças por razão ligadas à maternidade ou assistência à família<sup>79</sup>. Com efeito, o artigo

---

<sup>79</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2019, “Igualdade e desigualdades entre mulheres e homens no trabalho e no emprego: da teoria à prática”. In Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira (Coord.), *A igualdade nas relações de trabalho: estudos APODIT 5* (pp. 11-19), AAFDL.

492.º, n. 2, alínea d) do CT estabelece que as convenções coletivas devem incluir medidas que visem efetivar o princípio da igualdade e não discriminação, destacando assim a importância da contratação coletiva na promoção da igualdade de género no trabalho.

O artigo 479.º do CT, estabelece um sistema de avaliação do conteúdo dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, sejam estas resultantes de negociação ou decisão arbitral, pela CITE. Este sistema tem como objetivo identificar possíveis cláusulas discriminatórias e promover a sua eliminação. A CITE tem a prerrogativa de sugerir diretamente às partes a substituição dessas cláusulas e caso essa sugestão não seja acatada, a CITE tem o poder de, em último recurso, promover junto do Ministério Público uma ação especial de declaração de nulidade, conforme estabelecido nos artigos 186.º-G a 186.º-I do Código de processo do Trabalho (CPT).

## **6.1. Gender Mainstreaming no trabalho e no emprego**

### **6.1.1. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego**

O Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro, conhecido como a “Lei da Igualdade”, desempenhou um papel significativo na consolidação da igualdade e não discriminação em Portugal. Foi complementado pela Lei n.º 4/84, de 05 de abril, referente à Proteção da Maternidade e da Paternidade e replicado no setor público pelo DL n.º 426/99, de 18 de novembro. Este diploma legal alcançou relevante impacto no sistema de emprego em Portugal. Este diploma legal precedeu a adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia (CEE) e antecedeu a ratificação da CEDAW.

Nas palavras de Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>80</sup>, este diploma legal foi de enorme relevância tanto em termos formais quanto substanciais. Formalmente, foi importante ao criar o primeiro quadro legal para abordar questões de igualdade e não discriminação no domínio laboral em Portugal. Em termos substanciais, o Decreto-Lei foi igualmente notável por adotar conceitos modernos e operacionais, como a definição ampla de remuneração, discriminação direta e indireta, o princípio de trabalho igual para valor igual. Além disso, teve um alcance amplo, abrangendo não apenas a discriminação

---

<sup>80</sup> *Ibidem*.

salarial, mas também questões de discriminação no acesso ao emprego, no local de trabalho e na progressão de carreira. Introduziu soluções inovadoras, como a substituição automática de cláusulas em convenções coletivas que fossem discriminatórias, o que demonstra a importância e a abrangência deste marco legal no contexto da igualdade de género e não discriminação no emprego em Portugal,

O diploma estabeleceu a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), com o objetivo primordial promover a implementação das normas legais relacionadas com a igualdade e não discriminação no contexto do trabalho e criar um enquadramento legal apropriado para traduzir os princípios constitucionais em prática no mundo laboral. Além disso, visava estabelecer mecanismos eficazes para a aplicação dessas normas e princípio na realidade do emprego em Portugal. A criação da CITE desempenhou um papel crucial na promoção da igualdade de género e na prevenção da discriminação no local de trabalho e no emprego.

A CITE, enquanto órgão nacional dedicado à promoção da igualdade entre homens e mulheres no contexto laboral possui uma estrutura tripartida. Apresenta um compromisso sólido com um sistema de diálogo social modernizado, reunindo de maneira equilibrada representantes do Estado e dos parceiros sociais que fazem parte da Comissão Permanente de Concertação Social. A principal missão da CITE envolve a promoção da igualdade e a prevenção da discriminação com base no género no mercado de trabalho, bem como a proteção da parentalidade e a promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal<sup>81</sup>.

As desigualdades de género enraizadas nos estereótipos tradicionais dos papéis de homens e mulheres, tanto a nível social quanto no mercado de trabalho, tem tido um impacto negativo na vida das pessoas e no progresso da sociedade. Estas disparidades têm motivado a busca por uma mudança de paradigma, que pode ser alcançada por meio da criação de leis que promovam a partilha de responsabilidades e incentivem uma nova cultura organizacional<sup>82</sup>.

A CITE desempenha um papel fundamental na promoção da igualdade de género no mercado de trabalho, através de diversas atividades regulares e permanente, trabalha para garantir a igualdade no emprego, bem como para promover boas práticas. Algumas das suas principais ações incluem:

---

<sup>81</sup> Mecanismo Nacional para a Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego. CITE. Disponível em: <http://cite.gov.pt/historia1>

<sup>82</sup> *Ibidem*.

- a. Receber queixas e emitir pareceres jurídicos sobre questões de igualdade e não discriminação no trabalho;
- b. Emitir pareceres obrigatórios sobre despedimentos de trabalhadoras grávidas, puérperas, lactantes ou trabalhadores em licença parental (de acordo com o artigo 381.º, alínea d) do CT);
- c. Analisar casos de não renovação de contratos a termo envolvendo trabalhadoras grávidas, puérperas, lactantes ou trabalhadores em licença parental;
- d. Manter um registo das decisões judiciais relacionadas com igualdade e não discriminação no trabalho;
- e. Verificar a conformidade de anúncios de emprego com a proibição de discriminação de género;
- f. Promover estudos científicos sobre a igualdade de género no trabalho, entre os quais se destacam o “Livro Branco sobre Homens, Papéis Masculinos e Igualdade de Género em Portugal” e “Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal e o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho”;
- g. Atribuir o prémio “Igualdade é Qualidade”, em colaboração com a CIG, a empresas com boas práticas em matéria de igualdade de género, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.
- h. Desenvolver projetos formativos, como por exemplo os “Laboratórios de Igualdade de género, no trabalho e no emprego” e de sensibilização e promover campanhas de sensibilização, sendo exemplo “Eu mereço igual”;
- i. Cooperar com a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) na aplicação das normas de igualdade e não discriminação no trabalho, nomeadamente promovendo em conjunto a execução de políticas de igualdade de género (ENIND – Portugal Mais Igual);
- j. Acompanhar questões de igualdade de género junto da UE e de outras instâncias internacionais.

Cabe ainda referir que, a CITE é a responsável pela criação do “Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional” que visa analisar e apresentar informações relevantes sobre a igualdade de género nas áreas do trabalho e formação profissional em Portugal e tem como objetivo: avaliar a situação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho; analisar a regulação e fiscalização

relacionadas com questões de igualdade no ambiente de trabalho e examinar os meios e mecanismos disponíveis para promover a integração de trabalhadores e trabalhadoras no mundo laboral<sup>83</sup>.

A CITE tem contribuído para a contribuir para a mudança de comportamentos e mentalidade da sociedade e das entidades empregadoras, promovendo mais igualdade e perfilhando a necessidade de adoção de estratégias na resolução de situações de discriminação entre homens e mulheres que ainda persistem no mundo laboral. Além disso, tem sido ativa na identificação e resolução de situações de discriminação, fornecendo orientações legais e apoiando os trabalhadores que são vítimas destes comportamentos.

#### 6.1.2. A Igualdade e Não Discriminação no Código do Trabalho

O CT incorporou os princípios constitucionais da igualdade e da igualdade salarial por trabalho igual, abordando questões relacionadas com a igualdade e a não discriminação no local de trabalho (artigos 23.º e seguintes), bem como, estabeleceu critérios para determinar a remuneração de determinação da retribuição (artigos 270.º e seguintes). O artigo 23.º, n.º 1, alínea c) do CT estabelece que se considera trabalho igual aquele em que funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade. Este preceito representa uma concretização do princípio da igualdade, especialmente no contexto da remuneração pelo trabalho.

O artigo 59.º, n.º 1, alínea a) da CRP determina que todos os trabalhadores têm direito à remuneração pelo trabalho de acordo com a quantidade, natureza e qualidade do mesmo, observando o princípio de que para trabalho igual, salário igual, assegurando assim uma existência condigna. Este princípio visa promover a igualdade de remuneração entre trabalhadores que desempenham funções iguais ou semelhantes, independentemente de fatores como idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções ideológicas ou políticas.

As dimensões de proteção da norma que estabelece o direito à remuneração pelo trabalho, de acordo com a quantidade, qualidade e natureza do mesmo são delineadas por

---

<sup>83</sup> Os relatórios estão disponíveis para consulta no site em: <https://cite.gov.pt/relatorio-da-lei-10>

Gomes Canotilho e Vital Moreira<sup>84</sup>, da seguinte forma: *proibição do arbítrio*, esta dimensão implica que seja inadmissível qualquer diferenciação de trabalho sem uma justificação razoável, baseada em critérios objetivos e constitucionalmente relevantes. Além disso, não é aceitável que situações manifestamente desiguais sejam tratadas de forma idêntica; a *proibição de discriminação*, esta dimensão implica que não são legítimas quaisquer diferenciações de tratamento entre cidadãos que se baseiem em categorias meramente subjetivas ou em razão dessas categorias. O objetivo é evitar discriminações injustas com base em características pessoais ou subjetivas e por último, a *obrigação de diferenciação*, esta dimensão estabelece a obrigação de diferenciação quando necessário para compensar a desigualdade de oportunidades. Isto significa que em certos casos é necessário aplicar tratamentos diferenciados para garantir a igualdade real de oportunidades

O princípio da igualdade quando se trata da dimensão remuneratória não proíbe diferenças salariais entre trabalhadores, desde que essas diferenças não resultem de tratamento discriminatório. Em outras palavras, o princípio visa garantir que quando o trabalho é igual em natureza, qualidade e quantidade, a remuneração seja a mesma, a menos que haja uma justificação objetiva e razoável para a diferenciação salarial<sup>85</sup>.

Ora, isto significa que, se uma entidade patronal paga a um trabalhador determinada remuneração, essa mesma remuneração deve ser paga aos demais trabalhadores que desempenham funções idênticas em termos de quantidade, natureza e qualidade, independentemente de características pessoais, como sexo, raça, religião, nacionalidade entre outras. Não significa isto que se proíba que ocorram diferenças entre os trabalhadores de uma mesma empresa<sup>86</sup>. As diferenças salariais podem ocorrer desse que sejam estabelecidas com base em critérios objetivos e justificáveis. O que se exige é um tratamento igual para o que é essencialmente igual em termos de trabalho realizado e uma diferenciação justificável para o que é essencialmente desigual. O princípio da igualdade salarial busca eliminar discriminações injustas, não impedindo variações salariais legítimas e objetivamente justificadas.

---

<sup>84</sup> CANOTILHO e MOREIRA, 2007, *Ob. cit.*, p. 339.

<sup>85</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2020, *Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 3.ª Edição, p. 643.

<sup>86</sup> Veja-se neste sentido o artigo 270.º do CT, de acordo com o qual: “Na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual.

Conforme refere sabiamente o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça<sup>87</sup>, o princípio geral de “a trabalho igual salário igual” exige que haja igualdade na remuneração para trabalho que seja igual em termos de natureza, quantidade e qualidade. Além disso, proíbe a diferenciação arbitrária, sem qualquer motivo objetivo, vem como a diferenciação com base em categorias que sejam consideradas fatores de discriminação, como o sexo, raça, idade e outros, destituídas de fundamento material atendível. No entanto, este princípio não impede a diferenciação de salários entre trabalhadores da mesma categoria profissional, desde que a natureza, qualidade e quantidade do trabalho não sejam equivalentes.

Isto significa que a igualdade salarial não precisa ser absoluta, mas exige que quando se trata de trabalhadores que têm a mesma categoria profissional e desempenham funções idênticas, não haja uma diferenciação na remuneração base sem uma justificação objetiva e válida. A ideia é evitar que haja discriminação entre os trabalhadores da mesma empresa, mesmo quando estão realizando um trabalho que é igual em termos de quantidade, natureza e qualidade<sup>88</sup>.

Portanto, o que se requer é que se houver diferenciação salarial esta seja fundada em critérios de justiça, de proporcionalidade, segurança jurídica e de solidariedade. Não se pretende com o princípio da igualdade de tratamento retributiva eliminar todas as diferenças de remuneração entre trabalhadores que realizam as mesmas funções na mesma empresa, mas apenas aquelas que são ilegítimas e injustificadas. A própria Constituição permite que se atenda à qualidade, quantidade e à natureza do trabalho realizado. Não se desemboca assim, numa conceção opressiva da igualdade, pois é plenamente aceitável que as diferenças salariais estejam relacionadas ao mérito. Sendo inteiramente válida as diferenças relacionadas com o mérito. O princípio da igualdade exige que um fundamento material para diferenças retributivas<sup>89</sup>.

A proibição de discriminação dos trabalhadores em matéria de retribuição também está presente no regime estabelecido neste código em relação à proibição da discriminação no trabalho, conforme estabelecido nos artigos 24.º e 25.º, que tratam da igualdade no acesso a emprego e no trabalho e a proibição de discriminação, respetivamente. O artigo 24.º consagra o direito à igualdade no acesso ao emprego e no

---

<sup>87</sup> Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 4521/13.7TTLSB.L1.S1, de 14.12.2016, relator António Leões Dantas, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>88</sup> *Ibidem*.

<sup>89</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, 2007, *Direito do Trabalho - Volume I - Relações Individuais do Trabalho*, Coimbra Editora, p. 783.

trabalho, elencando, de forma exemplificativa, fatores suscetíveis de causar discriminação, listando exemplos de fatores que podem levar à discriminação, como a ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, estado civil, situação familiar e econômica, instrução, origem ou condição social, patrimônio genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crônica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical. O artigo 25.º, por sua vez, proíbe categoricamente a discriminação, afirmando que o empregador não pode praticar qualquer forma de discriminação, seja direta ou indireta, com base nos fatores mencionados no artigo 24.º.

Por fim, uma última nota só para referir que o CT também inclui um conjunto de três artigos (artigos 30.º, 31.º e 32.º) dedicados à igualdade e não discriminação em função do sexo. O primeiro artigo estabelece que excluir ou restringir o acesso de um candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada atividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa atividade constitui discriminação de gênero. A título de exemplo, os anúncios de oferta de emprego ou outra forma de publicidade ligada ao processo de seleção e recrutamento não podem incluir, direta ou indiretamente, restrições, especificações ou preferências relacionadas com o gênero. Ademais, sempre que se justifique, as ações de formação profissional destinadas a profissões em que um gênero seja predominantemente representando devem dar preferência a trabalhadores do gênero com menor representação.

De acordo com o artigo 31.º do CT, os trabalhadores têm direito a condições de trabalho iguais, especialmente em termos de remuneração. Os elementos que determinam a remuneração não devem conter qualquer forma de discriminação com base no gênero. As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando se baseia em critérios objetivos, aplicáveis tanto a homens como a mulheres, como o mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade. Além disso, os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem ser baseados em critérios objetivos que se apliquem igualmente a homens e mulheres, de forma a evitar qualquer tipo de discriminação com base no gênero.

## **6.2. Promover a representação equilibrada na tomada de decisão e nos cargos dirigentes**

Nos últimos vinte anos, tem havido um sério debate sobre a participação das mulheres na tomada de decisões políticas e económicas. Para combater a desigualdade alguns países implementaram sistemas de quotas e adotaram estratégias de recrutamento ativo. Portugal é um exemplo disso, não só aumentou as quotas nas listas eleitorais, como também estabeleceu uma quota para empresas listadas na bolsa de valores e outra para os órgãos de direção da administração pública<sup>90</sup>.

A Ação de Pequim representou um verdadeiro avanço na tentativa de destacar esta questão, ao adotar explicitamente a ação afirmativa como legítima e necessária relacionando-a com os princípios de justiça e democracia. Embora seja um fenómeno global promovido por organizações internacionais, os sistemas de cotas estão efetivamente promovendo mudanças nas posições de liderança. É por isso que no que diz respeito às tomadas de decisões Portugal está mais próximo da igualdade entre homens e mulheres do que a média dos países que fazem parte da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE).

Sob a égide do artigo 9.º, alínea h) da CRP têm sido implementadas medidas de ação positiva neste sentido. Estes instrumentos de política visam promover a responsabilidade social e empresarial, incentivando o investimento em metas sociais e o desenvolvimento de políticas de gestão de recursos humanos que valorizem o capital humano, habilidades e qualidade. Para alcançar esse objetivo, as empresas concebem e implementam planos que promovem a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres. Entre estas medidas, destacam-se, por exemplo:

- a. A Lei da Paridade nos Órgãos Colegiais Representativos do Poder Político<sup>91</sup>, estabelece que as listas de candidatos às mesas dos órgãos deliberativos das autarquias locais devem ser compostas de modo a garantir a paridade entre homens e mulheres. Por paridade, entende-se a representação mínima de 40% de cada um dos sexos, arredondada para a unidade mais próxima, sempre que necessário.
- b. O Regime da Representação Equilibrada entre Mulheres e Homens nos órgãos de Administração<sup>92</sup>, fixou a obrigatoriedade de equilíbrio de representação entre mulheres e homens nos órgãos de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. A proporção de pessoas de cada sexo

---

<sup>90</sup> Ana Cristina Pereira, *Igualdade nos lugares de decisão. Portugal está acima da média da OCDE*, para o Jornal Público, 09 de Maio de 2023, disponível em [www.publico.pt](http://www.publico.pt)

<sup>91</sup> Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto.

<sup>92</sup> Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto.

designadas para cada órgão de administração e fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3%. Em Portugal, em 2022 a participação de mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa, ficou ligeiramente acima da média da UE, alcançando 33,3% em comparação a 32,2%<sup>93</sup>, constituindo um indicador do impacto da lei. Ademais, de acordo com o artigo 7.º deste diploma legal, as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, devem elaborar anualmente planos para a igualdade com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação de género.

- c. O Regime de Representação Equilibrada entre Homens e Mulheres – Pessoal Dirigente e Órgãos da Administração Pública<sup>94</sup>, estabelece que a designação dos titulares de cargos e órgãos especificados na lei devem garantir um equilíbrio de representação entre homens e mulheres, com um limiar mínimo de 40% de representação de cada sexo, com base nas competências, aptidões, experiência e formação legalmente exigíveis para o desempenho das respetivas funções.

### **6.3. Medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres (Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto)**

A lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, mais conhecida como a Lei da Igualdade Remuneratória, introduziu medidas destinadas a promover a igualdade salarial entre homens e mulheres. Esta lei estabeleceu mecanismos importantes para garantir a efetivação do princípio da igualdade de remuneração e fortaleceu os poderes da ACT e da CITE para sancionar o não cumprimento destas medidas. Além disso, definiu de forma mais clara o que se entende por remuneração para efeitos de igualdade e não discriminação, incluindo não apenas a remuneração base, mas também outras prestações regulares e periódicas, quer sejam pagas diretamente em dinheiro ou em espécie, bem como as prestações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 260.º do Código do Trabalho<sup>95</sup>.

Com a entrada em vigor do diploma, impõe-se certos deveres que recaem não só aos empregadores como também a entidades administrativas, como o Gabinete de

---

<sup>93</sup> Artigo do Jornal Expresso, de 08 de Março de 2023, disponível em [www.expresso.pt](http://www.expresso.pt)

<sup>94</sup> Lei n.º 26/2019, de 28 de março.

<sup>95</sup> ROUXINOL, Milena e RIBEIRO, Ana Teresa (2022), *Ob. cit.*, pp. 129-163.

Estratégia e Planeamento do ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP-MTSSS) passou a ser responsável por disponibilizar anualmente informações estatísticas sobre as disparidades salariais entre géneros a nível de setores e por empresa. As informações estatísticas são baseadas no Relatório único que contém dados sobre a atividade social das empresas e é uma obrigação anual a ser cumprida pelos empregadores.

As entidades empregadoras devem garantir que têm uma política de remuneração transparente que se baseia na avaliação das diferentes componentes das funções dos seus funcionários, utilizando critérios objetivos que se apliquem igualmente a homens e mulheres. No entanto, se alguém alegar que está a ser discriminado em termos remuneratório, a entidade empregadora tem a responsabilidade de provar que possui uma política de remuneração que aborda adequadamente a situação, especialmente no que diz respeito à remuneração da pessoa que alega ser vítima de discriminação<sup>96</sup>.

Se a entidade empregadora não proceder em conformidade com a presente lei presume-se que houve discriminação salarial. A ACT notifica as empresas que apresentam diferenças salariais de género nos seus balanços para que elas apresentem um plano de avaliação destas disparidades. Os trabalhadores ou os seus representantes sindicais podem pedir à CITE um parecer vinculativo sobre a existência de discriminação salarial. Se for concluído que existe uma disparidade salarial devido ao género, mesmo quando o trabalho é igual ou de valor igual, a entidade empregadora é convocada para explicar ou corrigir a situação.

Para proteger os direitos dos trabalhadores, presume-se que o despedimento ou qualquer outra sanção alegadamente aplicada para punir uma infração laboral é abusivo quando ocorre até um ano após o pedido de parecer. Qualquer ato de retaliação que prejudique o trabalhador devido à recusa ou rejeição de submissão a discriminação remuneratória. O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador e em caso de despedimento o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização, calculadas nos termos do artigo 331.º, n.º 5 a 7 do CT, aplicável *ex vi* artigo 7.º, n.º 1.

Em relação às sanções, é importante destacar que a violação do plano de avaliação é considerado uma contraordenação grave, podendo ainda ser aplicada sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um

---

<sup>96</sup> Artigo 4.º, n.º 1 e 2 da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

período até dois anos, nos termos do artigo 562.º do CT. As infrações são regidas pelo regime contraordenacional regulado no CT, o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual e, subsidiariamente, o regime geral do ilícito de mera ordenação social, aprovado pelo DL n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua redação atual.

#### **6.4. Proteção da parentalidade e conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar**

A maternidade e a paternidade são consideradas como pilares fundamentais na sociedade e reconhecidas como valores sociais eminentes, e têm assento constitucional nos artigos 59.º, n.º 1, alínea b), n.º 2, alínea c), artigo 67.º e 68.º da CRP. Resulta claro que incumbe ao Estado garantir e promover todas as condições necessárias para que as pessoas possam concretizar plenamente essas dimensões da sua vida.

No domínio laboral, os trabalhadores têm o direito de serem protegidos pela sociedade e pelo Estado no que diz respeito à sua importante responsabilidade no exercício da parentalidade e à adequada conciliação entre a sua atividade profissional e a vida familiar. Ademais, nos termos e para efeitos do artigo 35.º-A do CT, é estritamente proibida qualquer forma de discriminação com base no exercício dos direitos de maternidade e paternidade por parte dos trabalhadores. A par desta proteção, as mulheres trabalhadoras têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. Sublinhe-se que a defesa destes direitos logo na formação do contrato de trabalho, uma vez que, de acordo com os artigos 17.º, n.º 1, alínea b) do CT a entidade empregadora não pode exigir informações sobre o estado de gravidez e tão pouco pode exigir a realização ou apresentação de exames de gravidez, conforme resulta claro do artigo 19.º, n.º 2 do mesmo diploma legal.

Também, o CT concretiza a proteção da paternidade ao longo da execução do contrato concedendo licenças, faltas e dispensas aos trabalhadores, possibilitando a flexibilização do horário laboral, através da operação da rede social de instalações de apoio à família. Os artigos 37.º a 44.º e 51.º a 53.º do CT garantem as seguintes licenças: licença em situação de risco clínico durante a gravidez; licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto; licença por

interrupção de gravidez; licença parental e licença parental complementar; licença por adoção; licença para assistência a filho e a licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica.

Relativamente às dispensas, estão contempladas nos artigos 45.º a 48.º do CT e englobam as seguintes situações: a dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar; dispensa para consulta pré-natal; dispensa para consulta de procriação medicamente assistida e dispensa para amamentação ou aleitação. Os trabalhadores dispõem ainda da dispensa de certas formas de organização do tempo de trabalho em conformidade com os artigos 58.º a 60.º do CT, como a dispensa de prestar trabalho em horário de trabalho organizado, a dispensa de prestação de trabalho suplementar e a dispensa de proteção de trabalho no período noturno.

Por outro lado, no que diz respeito às faltas, estas são permitidas nos termos dos artigos 49.º, 50.º, 249.º, n.º 2, alínea f) e artigo 252.º do CT, respetivamente: a falta para assistência a filho; falta para assistência a neto; a falta motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto e por último, a falta para assistência a membro do agregado familiar. Sublinhe-se ainda os artigos 54.º do CT referente a redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica e os artigos 55.º a 57.º do CT alusivos ao trabalho a tempo parcial e o horário flexível. Os trabalhadores estão também protegidos ao nível da sua formação e reinserção profissional, saúde e segurança, constante nos normativos 61.º e 62.º do CT.

A terminar, é importante salientar que as trabalhadoras gozam de especial proteção relativamente à cessação do contrato de trabalho. De acordo com o preceituado no artigo 63.º o despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental requer parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Em 2022, a CITE recebeu 1395 comunicações relativas a contratos a termo que não foram renovados a grávidas, mães e amamentar e a trabalhadores que estavam a gozar a licença parental. Ora, isto equivale a uma média de três trabalhadoras dispensadas por dia. De acordo com o Jornal de Notícias, houve um aumento de 13% relativamente a 2021 (onde se registaram 1238 casos), ano em que houve um recuo após ter sido batido recorde de denúncias em 2020.

À luz do exposto, podemos concluir que a proteção legal não se limita apenas à saúde física da mãe e da criança, mas abrange o relacionamento integral que se estabelece entre pais e filhos, englobando necessidades biológicas, relacionais e afetivas. Portanto,

deve ser mantida a igualdade de tratamento entre homem e mulher na partilha das responsabilidades familiares, com exceção, é claro, dos direitos inerentes aos fatores biológicos associados à gravidez.

É fundamental reconhecer que existe a necessidade de romper com o estereótipo do modelo tradicional de organização familiar. Para que homens e mulheres possam participar igualmente no trabalho e nas responsabilidades familiares, é crucial redefinir a perceção social e cultural do trabalho doméstico que historicamente tem sido associado principalmente às mulheres. Como destaca Maria do Céu Cunha Rêgo<sup>97</sup>, é essencial adotar legislação e práticas que eliminem os efeitos negativos que as mulheres enfrentam devido à maternidade, seja ela efetiva ou potencial, que muitas vezes limita as oportunidades de desempenho equivalente ao dos homens no trabalho. Da mesma forma, é importante abordar os efeitos prejudiciais para os homens que muitas vezes veem a sua paternidade subestimada, o que lhes limita as possibilidades de desempenho equivalente ao das mulheres junto das suas crianças.

Com efeito, não podemos deixar de reconhecer que as alterações legislativas operadas desde 2009 têm incentivado os homens a utilizar as licenças parentais. O CT de 2009 eliminou a distinção entre licença de maternidade e de paternidade, substituindo-as pela licença parental inicial. Além disso, a licença parental exclusiva do pai tem vindo a ser progressivamente aumentada. Atualmente, com as alterações introduzidas ao CT pela Lei n.º 13/2023, de 29 de maio, é obrigatório que os pais usufruam de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes, ao nascimento da criança, 7 dias gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este<sup>98</sup>.

### **6.5. Combate a violência de género e o assédio moral e sexual no trabalho**

No que diz respeito ao combate à violência de género e o assédio moral e sexual no trabalho, Portugal é signatário da Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica<sup>99</sup>, também conhecida

---

<sup>97</sup> RÊGO, Maria do Céu Cunha, *Políticas de igualdade de género na União Europeia e em Portugal: influências e incoerências*, *Ex aequo*, 25, pp. 29 a 44.; *A igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego: desafios a enfrentar e a resolver até 2030*, p. 4, disponível em [www.cite.pt](http://www.cite.pt).

<sup>98</sup> Artigo 43.º, n.º 1 do CT.

<sup>99</sup> Assinada por Portugal em maio de 2011 e aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013, de 21 de janeiro e ratificado pelo Decreto do Presidente da República n.º 13/2013.

como Convenção de Istambul. A Convenção tem como objetivo proteger as mulheres contra todas as formas de violência, prevenir e instaurar o procedimento penal de atos violentos, bem como eliminar todas as formas de discriminação contra as mulheres e promover a igualdade de género, incluindo o empoderamento das mulheres. A Convenção estabelece um quadro abrangente de políticas e medidas de proteção e assistência às vítimas, promovendo a cooperação internacional e a aplicação de uma abordagem integrada para a eliminação deste tipo de violência.

Todavia, embora se reconheça que também pode haver casos de violência contra homens, a Convenção destaca que os diferentes tipos de violência descritos afetam as mulheres de forma desproporcional, concebendo-os como um fenómeno estrutural e generalizado em todas as sociedades. A violência contra as mulheres constitui uma manifestação das desigualdades históricas nas relações de poder e é identificada como um dos principais obstáculos para alcançar a igualdade de género plena<sup>100</sup>.

No CT, a prática de assédio moral ou sexual no trabalho é estritamente proibida e constitui uma contraordenação muito grave, além de poder acarretar responsabilidade penal. Esta proibição confere à vítima o direito a uma indemnização e protege os denunciantes e testemunhas contra possíveis represálias. O assédio, conforme definido no artigo 29.º do CT refere-se a comportamentos indesejados que, frequentemente, estão relacionados com discriminação praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa afetada, prejudicar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O empregador é obrigado a implementar códigos de boa conduta destinados a prevenir e combater o assédio no local de trabalho e deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio, nos termos do disposto no artigo 127.º, n.º 1, alínea a), k) e l) do CT. O não cumprimento destas obrigações constitui contraordenação grave, sendo o empregador é responsável por indemnizar os trabalhadores pelos danos causados em resultado de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador.

Por último, é importante notar que de acordo com o artigo n.º 1, alínea d) e n.º 2, alínea b) do artigo 331.º do CT, considera-se abusiva qualquer sanção disciplinar aplicada

---

<sup>100</sup> SOTTOMAYOR, Maria Clara, 2016, “Assédio sexual nas ruas e no trabalho: uma questão de direitos humanos”, in Maria da Conceição Ferreira da Cunha (Coord.), *Combate à violência de género: da Convenção de Istambul à nova legislação penal*, Universidade Católica Editora, pp. 71 e 72.

ao trabalhador que alegue ser vítima de assédio ou que testemunhe em processos judiciais ou contraordenacionais relacionados a assédio. Presume-se que o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração seja abusivo se ocorrer no prazo de um ano após a denúncia do assédio ou o exercício de outros direitos relacionados com igualdade, não discriminação e assédio. Acresce ainda que, o trabalhador tem o direito de rescindir o contrato com justa causa se for vítima de assédio por parte do empregador ou de outros trabalhadores, ou se forem violadas de forma culposa as garantias legais ou convencionais do trabalhador, incluindo a prática de assédio. Isto está previsto no artigo 394.º, n.º 2, alínea b) e f) que reconhece a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador como motivo justificado para a rescisão do contrato de trabalho.

#### **6.6. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não discriminação (ENIND) – Portugal + Igual**

Aprovada pelo Conselho de Ministros a 11 de janeiro de 2018, a ENIND está alinhada com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. A ENIND baseia-se em três Planos Nacionais de Ação que estabelecem objetivos estratégicos e específicos em relação à igualdade entre homens e mulheres (IMH), prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD) e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (OIC).

A Agenda 2030 cujo lema é "Ninguém pode ficar para trás", é um programa de transformação profunda que visa eliminar todos os obstáculos estruturais à igualdade entre mulheres e homens, tanto a nível nacional como na cooperação para o desenvolvimento.

A ENIND coloca a eliminação dos estereótipos no centro das suas preocupações, orientando as medidas delineadas nos três Planos Nacionais de Ação dela decorrem. Estes estereótipos de género são a origem de discriminações diretas e indireta baseadas no sexo que tendem a persistir, impedindo a concretização da igualdade substancial que deve ser garantia a mulheres e homens. Desta forma, procura reforçar a natureza multifacetada da desigualdade, os estereótipos subjacentes à discriminação com base no sexo interagem com estereótipos relacionados a outros fatores de discriminação, como origem racial e étnica, nacionalidade, idade, deficiência e religião. Também, o cruzamento ocorre com a

discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais assente em estereótipos e práticas homofóbicas, transfóbicas e interfóbicas. Isto se manifesta em formas de violência, exclusão social e marginalização, incluindo discurso de ódio, restrição da liberdade de associação e expressão, desrespeito pela vida privada e familiar, bem como a discriminação no mercado de trabalho, no acesso a bens e serviços, na educação e no desporto.

Assim enquadrada a ENIND, esta pretende consolidar os avanços já conquistados e perspetivar o futuro das políticas governamentais, com o objetivo de alcançar o desenvolvimento sustentável do país que depende da realização de uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária à realidade portuguesa e a sua evolução até 2030.

#### **6.7. Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa (Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto)**

Para combater os estereótipos de género que contribuem para discriminações diretas e indiretas e prejudicam a busca pela igualdade efetiva entre homens e mulheres, têm sido adotadas medidas de ação afirmativa em diversos setores das políticas públicas para promover a igualdade e prevenir a discriminação. Tanto assim é que a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, veio estabelecer metas para a presença de mulheres e homens no mundo empresarial, visando aumentar a participação feminina em cargos de decisão na atividade económica. Comprometeu-se a promover a equidade de género nos órgãos de administração e fiscalização das entidades do setor público empresarial, bem como nas empresas cotadas em bolsa, ao estabelecer uma quota de representação para ambos os sexos. Esta legislação foi concebida com o propósito de proporcionar uma representação mais equitativa das mulheres, contribuindo para a superação dos desafios que frequentemente enfrentam em suas carreiras.

Nos termos e para efeitos do diploma legal, a proporção de pessoas de cada sexo nomeadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa abrangida não pode ser inferior a 33,3%. Se os órgãos de administração incluírem, tanto administradores executivos quanto não executivos, o requisito deve ser cumprido para ambos os grupos. Para as empresas cotadas em bolsa, também é exigido que a proporção

não seja inferior a 33,3%, abrangendo todos os administradores, sejam executivos ou não, que fazem parte dos órgãos de administração.

Além disso, a lei exige que as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa desenvolvam planos anuais para promover a igualdade tendentes a fomentar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens. Os planos visam eliminar a discriminação com base no sexo e incluem iniciativas para incentivar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, entre outras ações.

As entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, ao abrigo do artigo 8.º, n.º 3, devem comunicar CIG qualquer alteração à composição dos respetivos órgãos de administração e de fiscalização, no prazo de 10 dias contado a partir da data da designação dos seus membros.

Portanto, o diploma legal foi pensado com o objetivo de apresentar uma maior representatividade das mulheres, contribuindo para a eliminação dos obstáculos com que as tantas vezes se deparam nas suas carreiras, para combater a segregação de género nas profissões e eliminar as discriminações laborais e, por conseguinte, capacitar implementação de medidas e boas práticas em matéria de igualdade no trabalho e no emprego.

## VII. Políticas públicas para a igualdade de género na União Europeia

---

A UE baseia-se em um conjunto de valores como o respeito pela dignidade humana, a liberdade, a democracia, a igualdade, o Estado de direito e o respeito pelos direitos do homem<sup>101</sup>. Nos termos e para efeitos dos artigos 2.º e 3.º n.º 3 do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens constitui um dos objetivos da UE e é um dos princípios fundamentais estabelecidos nos Tratados da EU e no Pilar Europeu dos Direitos Sociais, manifesto proclamado pelo Conselho, Parlamento Europeu e Comissão Europeia.

Desde 1957 os tratados europeus têm consagrado o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual entre mulheres e homens, conforme resulta do artigo 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE). Este artigo autoriza a adoção de ações positivas para fortalecer a autonomia das mulheres. Além disso, o artigo 19.º do mesmo tratado, permite a adoção de legislação para combater todas as formas de discriminação, incluindo aquelas baseadas no género.

Com efeito, o artigo 8.º do TGUE consagra que ao realizar todas as suas ações, a UE tem o objetivo de eliminar as desigualdades e promover a igualdade de género em todos os seus Estados-membros. Portanto, ao longo dos anos, várias políticas foram desenvolvidas pela UE com o objetivo de promover a igualdade de género e combater a discriminação em todo o território europeu.

### 7.1. Alguns dos principais atos legislativos

- Diretiva 79/7/CEE do Conselho, de 19 de dezembro de 1978, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social;
- Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à introdução de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho;
- Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou

---

<sup>101</sup> Estes objetivos estão igualmente consagrados no artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

étnica, que proíbe a discriminação em razão da origem racial ou étnica num vasto leque de domínios, nomeadamente o emprego, a proteção social e os benefícios sociais, a educação e os bens e serviços disponíveis ao público, como a habitação;

- Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional;
- Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de dezembro de 2004, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu favorecimento.
- Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional;
- Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental e revoga a Diretiva 96/34/CE;
- Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho;
- Diretiva 2011/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de abril de 2011, relativa à prevenção e luta contra o tráfico de seres humanos e à proteção das vítimas, e que substitui a Decisão-Quadro 2002/629/JAI do Conselho;
- Diretiva 2011/99/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de dezembro de 2011, relativa à decisão europeia de proteção;
- Diretiva 2012/29/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de outubro de 2012, que estabelece normas mínimas relativas aos direitos, ao apoio e à proteção das vítimas da criminalidade e que substitui a Decisão-Quadro 2001/220/JAI do Conselho;
- Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho.

## **7.2. Jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia**

No que diz respeito à evolução da jurisprudência, o TJUE desempenhou um importante papel na promoção da igualdade entre homens e mulheres. São inúmeros os acórdãos dignos de nota proferidos sobre esta matéria, por exemplo:

- Acórdão Ortiz Mesonero, de 18 de setembro de 2010 (C-366/18): foi recusada autorização a um pai para trabalhar por turnos fixos, a fim de melhor cuidar dos seus filhos. O TJUE decidiu que as diretivas não se aplicam ao caso em apreço e que não contêm uma disposição que obrigue os Estados-Membros, no contexto de um pedido de licença parental, a conceder ao trabalhador o direito a trabalhar num horário fixo quando o seu ritmo laboral de trabalho consiste em trabalho por turnos com horários variáveis.
- Acórdão Hakelbracht, de 20 de junho de 2019 (C-404/18): o TJUE decidiu que quando uma pessoa que alega ser discriminada em razão do seu género apresenta uma queixa, os trabalhadores diferentes da pessoa discriminada em razão do seu género devem ser protegidos, uma vez que podem ser prejudicados pelo seu empregador pelo apoio que prestaram, formal ou informalmente, à vítima da alegada discriminação.
- Acórdão Tesco Stores, de 3 de junho de 2021 (c-624/19): no acórdão, o TJUE recordou, em primeiro lugar, o seu acórdão no processo Praxair MRC (C-486/18), no qual a proibição de discriminação entre trabalhadores masculinos e femininos se aplica igualmente aos acordos coletivos e individuais que visam regulamentar as remunerações, bem como a sua outra jurisprudência constante que permite aos tribunais apreciar outras diferenças de tratamento baseadas no salário entre homens e mulheres com base na norma litigiosa. O TJUE concluiu que o artigo 157.º do TFUE deve ser interpretado como tendo um efeito direto horizontal nos litígios entre particulares em que se verifique a violação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos por «trabalho de valor igual».
- Parecer 1/19 do TJUE, de 6 de outubro de 2021, relativo à adesão da UE à Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul). O parecer do TJUE esclarece as modalidades de adesão da UE à Convenção de Istambul e a sua base jurídica.

### 7.3. Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025

A estratégia da UE para a igualdade de género está alinhada com o compromisso assumido pela Comissão *von der Leyen*, em prol de “Uma União pela Igualdade”. A visa realizar ações concretas para alcançar progressos significativos até 2025 e define objetivos políticos para garantir a igualdade de género. A ideia subjacente à construção da União da Igualdade é que todas as pessoas, independentemente do seu género e diversidade, tenham a liberdade de seguir o caminho que escolherem na vida, com igualdade de oportunidades para a sua realização pessoal e participação na sociedade europeia em condições de igualdade.

Os dados estatísticos referente a 2020 apontam no sentido de que embora o número de mulheres com diplomas universitários fosse superior ao número de homens, as mulheres continuam a ganhar em média 16% menos do que os homens, sendo apenas 8% dos cargos de presidente executivo das grandes empresas na UE ocupados por mulheres. Ora, para enfrentar este desafio, a Estratégia veio estabelecer as principais ações a serem realizadas ao longo dos cinco anos de vigência, comprometendo-se a garantir que a perspetiva de género seja integrada em todas as áreas de intervenção da UE.

O documento orienta a sua ação em cinco eixos: erradicar a violência e eliminar estereótipos de género; alcançar uma prosperidade numa economia assente na igualdade de género; garantir a representação equitativa em cargos de liderança em toda a sociedade; integrar a perspetiva de género e promover de uma perspetiva interseccional nas políticas da UE, e por fim, investir em medidas para avançar na igualdade de género na UE.

O Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), encontra-se estruturado com base nos seguintes objetivos estratégicos:

- 1) Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e nas ações;
- 2) Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género;
- 3) Promover a igualdade entre homens e mulheres e não discriminação na investigação e desenvolvimento e no mundo digital;
- 4) Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado do trabalho;

- 5) Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e resposta ao desafio demográfico;
- 6) Combater a pobreza e a exclusão social e promover o acesso à saúde;
- 7) Promover a igualdade entre homens e mulheres e não discriminação na cultura e na comunicação.

Por fim, uma última nota para referir que, algumas das medidas a serem consolidadas ou implementadas entre 2023-2026 incluem realização de campanhas de sensibilização para aumentar a presença de mulheres nas forças de segurança. A sensibilização das editoras escolares para integrar a perspetiva de género e apoiar o desenvolvimento de planos para a igualdade no Ensino Superior e o estabelecimento de gabinetes-piloto para apoiar e acompanhar denúncias de violência e de assédio no local de trabalho. Também abarca a elaboração de um livro branco sobre o trabalho doméstico remunerado em Portugal e a garantia de proteção e capacitação das mulheres e pessoas em situação de vulnerabilidade económica. Será adotado recomendações para atribuição de valor ao trabalho não pago para o cálculo de compensação em situação de divórcio. E ainda, visam garantir informação estatística desagregada por sexo na Administração Pública e por fim, a implementação da norma portuguesa relativa a um Sistema de Gestão de Igualdade Salarial, com base na norma islandesa IST 85:2012.

#### **7.4. Transparência Salarial na UE**

A nova diretiva sobre a transparência salarial foi aprovada pelo Parlamento Europeu em 30 de março de 2023 e adotada pelo Conselho a 24 abril de 2023. O objetivo principal é combater a discriminação salarial e reduzir as disparidades de remuneração. A falta de transparência salarial foi identificada como um dos principais obstáculos para eliminar as diferenças de remuneração entre os géneros.

As diferenças salariais têm um impacto duradouro na qualidade de vida das mulheres, aumentando o risco de pobreza e contribuindo para as disparidades nas pensões pagas na UE.

A transparência salarial é fundamental para garantir que os trabalhadores possam exercer o direito à igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, entre homens e mulheres. A nova diretiva estabelece um conjunto de medidas vinculativas para

promover a transparência salarial. Com efeito, os trabalhadores e os seus representantes têm direito a receber informações claras e abrangentes sobre os níveis de remuneração. O sigilo salarial está proibido.

A diretiva proíbe cláusulas contratuais que restrinjam os trabalhadores de compartilhar informações sobre a sua remuneração ou de buscar informações sobre a remuneração de outros trabalhadores. Ademais, os empregadores são obrigados a fornecer informações sobre a remuneração inicial ou a faixa salarial dos caros anunciados aos candidatos a emprego, seja no anúncio de vaga ou antes da entrevista e, ainda, os empregadores não podem questionar os candidatos o seu histórico de remunerações.

Uma vez em funções, os trabalhadores têm o direito de solicitar aos empregadores informações sobre os níveis médios de remuneração repartidos por sexo, para as categorias de trabalhadores que realizam o mesmo trabalho ou trabalho de valor igual e sobre os critérios utilizados para determinar a remuneração e a progressão na carreira que devem ser objetivos e neutros do ponto de vista do género.

As empresas com mais de 250 trabalhadores devem comunicar anualmente à autoridade nacional competente, a disparidade salarial em função do género na sua organização e as organizações com menor dimensão, a obrigação de comunicação de informações terá lugar de três em três anos. As organizações com menos de 100 trabalhadores não têm obrigação de apresentar estas informações. Por sua vez, se o relatório indicar uma disparidade remuneratória superior a 5% que não possa ser justificada por critérios objetivos e neutros do ponto de vista do género, as empresas serão obrigadas a adotar medidas, como uma avaliação conjunta dos salários em cooperação com os representantes dos trabalhadores.

Por fim, de acordo com a diretiva, os trabalhadores que tenham sido alvo de discriminação salarial com base no género podem receber uma indemnização, que abrange a restituição total de retroativos e benefícios ou pagamentos relacionados em espécie. Embora seja tradicionalmente de a responsabilidade do trabalhador apresentar provas nos casos de discriminação salarial, agora cabe ao empregador demonstrar que não infringiu as normas da UE relativas à igualdade salarial e à transparência salarial. As sanções aplicáveis às infrações devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas e incluir coimas.

## VIII. CRÍTICAS E DESAFIOS

---

A partir do enquadramento delineado ao longo da dissertação, torna-se evidente a importância de prosseguir com a promoção do princípio da igualdade e da não discriminação, não só no contexto laboral, mas também nas esferas sociais e familiares. Neste sentido, reconhecemos que merece louvor o esforço empreendido pelo legislador nos últimos anos que resultaram em mudanças substanciais e contribuíram para os avanços ocorridos nas últimas cinco décadas. É realmente inegável e deve ser valorizado.

No entanto, o objetivo ainda está longe de ser alcançado. Apesar destes princípios e embora exista uma panóplia alargada de instrumentos e normas a nível nacional, comunitário e internacional que são modernos e protetores, persistem obstáculos a concretização plena da igualdade e não discriminação. O fosso salarial, a progressão na carreira, a participação na tomada de decisão e o acesso a cargos de chefia das empresas revelam desigualdades significativas e demonstram desafios acrescidos, especialmente nas trajetórias profissionais das mulheres. A discriminação sistémica, por sector de atividade, persiste, com os setores predominantemente femininos a serem economicamente menos valorizados.

O Relatório mundial sobre os Salários 2021/2022<sup>102</sup> destaca que a parte não explicada desta assimetria reside na subvalorização do trabalho desempenhado pelas mulheres, evidenciada nas profissões muito feminizadas e na maternidade. Conforme apontado o relatório, os impactos da crise provocada pela COVID-19 afetaram desproporcionalmente as mulheres, agravando as disparidades de género no mercado de trabalho e anulando parte do progresso alcançado ao longo dos últimos anos. As mulheres representaram uma proporção elevada dos trabalhadores em serviços essenciais e profissões da linha da frente, correspondendo a mais de 70% dos profissionais de saúde e trabalhadores sociais (a tal ideia de a carreira profissional ser socialmente construída, como por exemplo, a enfermagem). As estimativas da OIT também destacam que cerca de 55 milhões de trabalhadores domésticos, dos quais cerca de dois terços são mulheres que sofreram perdas de emprego ou reduções das horas de trabalho e ganhos (OIT 2020i). Além disso, as mulheres também foram afetadas pela partilha desigual das tarefas domésticas, exacerbadas pela necessidade de maiores cuidados às crianças durante a

---

<sup>102</sup> Relatório de referência da OIT, disponível em: [ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_828680.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-lisbon/documents/publication/wcms_828680.pdf)

pandemia (OIT 2020c). Em Portugal, registaram-se as médias mais altas da Europa de perdas de mesa salarial total, entre o primeiro e o segundo trimestre de 2020, com 11,4% para os homens e 16% para as mulheres.

A desigualdade de género continua a ser o maior obstáculo ao desenvolvimento humano, uma vez que o trabalho é o motor desse desenvolvimento e a melhor maneira de empoderar economicamente as mulheres. A existência de preconceitos de género que não valorizam o trabalho dos homens e das mulheres de forma equitativa e neutra em termos de género é muito comum, o que, em Portugal, põe em causa, designadamente, o direito ao trabalho, nos termos da Constituição<sup>103</sup>.

As mulheres ainda recebem salários inferiores aos dos homens. Em 2021, a disparidade salarial entre homens e mulheres apresentou uma média de 11,9%<sup>104</sup>, desfavoravelmente para as mulheres. Ora, isto significa que, na prática, observa-se que os avanços em matéria de redução das assimetrias salariais são muito lentos, pelo que se impõe uma ação mais vigorosa. No entanto, é evidente que uma aceleração do progresso requer uma combinação de vontade política e de transformação social. As políticas públicas que visam melhorar a educação, proteção dos direitos dos trabalhadores, a segurança social e desenvolvimento de infraestruturas sociais são fundamentais para suprimir as assimetrias salariais entre homens e mulheres. Ademais, a eficácia destas políticas depende da mudança das normas sociais e dos estereótipos de género. Portanto, é necessário adotar abordagens globais e transversais para promover a igualdade de género e combater a assimetria salarial.

Conforme mencionado anteriormente no ponto 6.4., embora a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, tenha disso promulgada em relação a igualdade remuneratória, algumas vozes se manifestaram afirmando que não inclui meios suficientes para reduzir a disparidade salarial. Os dados oficiais (publicados em anexo ao relatório do Orçamento do Estado 2023<sup>105</sup>), apontam para uma disparidade significativa nas remunerações totais declaradas à Segurança Social por trabalhadores por conta de outrem, independentes ou membros de órgãos estatutários, entre outros. As mulheres que efetuaram contribuições para a Segurança Social ganharam, em média, em 2021, menos 21% do que os homens

---

<sup>103</sup> CRP, artigo 58.º, n.º 1 e 2, alínea b), em conjugação com os artigos 13.º, n.º 2 e 9, alínea h).

<sup>104</sup> *Idibem*, disponível em:

<https://www.pordata.pt/europa/disparidade+entre+homens+e+mulheres+no+emprego-3561>

<sup>105</sup> GEP/MTSSS (2022). Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens. Acessível em: [Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens 2022 - Síntese \(dados de 2020\) \(mtsss.gov.pt\)](https://mtsss.gov.pt)

que também o fizeram. A desigualdade remuneratória entre homens e mulheres reflete-se também, nomeadamente, numa forte assimetria nos valores das pensões. Segundo a mesma fonte, em 2021, a média das pensões de velhice das mulheres foi de €372,62, em comparação com €657,03 para os homens, o que representa uma diferença de 43,3% em desfavor das mulheres. Quando consideramos apenas as novas pensões de velhice concedidas pela Segurança Social em 2021, as mulheres receberam, em média, €450, o que equivale a 39,7% a menos do que a média de €746 das novas pensões concedidas aos homens.

Também é importante notar que, conforme referimos no ponto 6.9, a par da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, referente a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração, que o âmbito de aplicação da lei é muito baixo, tendo em conta que o setor empresarial público e as empresas cotadas em bolsa, representam cerca de 0,03% de todo o universo empresarial. Embora a lei, seja inovadora ao exigir a implementação de Planos para a Igualdade, com objetivo não apenas de equilibrar a representação nos órgãos de gestão, mas também de promover a igualdade de género nas empresas legalmente vinculadas, apresenta uma fraca efetividade, sobretudo no caso do setor público empresarial.

Os Planos para a Igualdade exigidos por esta legislação, contribuem para uma abordagem de *mainstreaming* de género, cuja implementação potencia uma intervenção integrada e transversal de promoção da igualdade entre mulheres e homens. Esta abordagem pode estimular a recomposição dos órgãos de gestão, mas também de transformar as empresas em relação à situação das mulheres e dos homens em várias áreas funcionais e cargos. Contudo, a obrigatoriedade de elaboração anual do plano não é claramente definida na legislação, e a falta de disposições para lidar com o incumprimento prejudica a sua eficácia, conforme o preceituado no artigo 6.º do diploma legal. Tanto assim é que, no final do ano de 2021, apenas 38% de empresas tinham um Plano para a Igualdade anual, o que indica que ainda há muito a ser feito neste domínio.

Outra evidência de discriminação que persiste nos dias de hoje, é o trabalho não remunerado de cuidado e o doméstico. Infelizmente, o mercado de trabalho ainda tende a favorecer os homens, o que se reflete nos diferentes papéis desempenhados por homens e mulheres no ambiente doméstico. Geralmente, são as mulheres que reduzem o tempo de trabalho ou que abandonam as carreiras quando as necessidades familiares o exigem. A exigência de um maior equilíbrio no trabalho e na vida familiar, é uma preocupação compartilhada tanto por mulheres quanto por homens, no entanto, as políticas continuam

a centrar-se na figura materna. As mulheres continuam a constituir a maioria dos desempregados, das pessoas mal pagas, das pessoas que cuidam dos outros e por aí adiante. O peso do trabalho não pago realizado na esfera privada ainda recai maioritariamente sobre as mulheres.

De igual forma, é crucial eliminar a discriminação com base em obrigações familiares, especialmente no que diz respeito a políticas de contratação e demissão que discriminem mulheres em idade fértil. Isto pode ser alcançado por meio de um quadro legal mais sólido e pela aplicação eficaz da lei. A CITE recebeu 1.395 denúncias em 2022, relacionadas com a não renovação de contratos a prazo para mulheres grávidas, mães a amamentar e trabalhadores que estavam a gozar a licença parental. Ora, feitas as contas, isto representa uma média de três trabalhadores dispensados por dia. De acordo com um artigo do Jornal de Notícias<sup>106</sup>, houve um aumento de 13% relativamente a 2021 (quando foram registados 1.238 casos), após um ligeiro recuo em 2020, ano em que houve um recorde de denúncias. Além de que, esta situação afeta mulheres que desejam ter filhos e faz com adiem seus planos devido ao receio de serem demitidas.

Diante de tudo o que foi exposto, fica claro que existem inúmeras situações das quais não conseguimos abordar todas devido à sua extensão e complexidade, mas que ainda perpetuam a discriminação de género. Prejudicando, diariamente, as mulheres e obrigando-as a suportar na sua esfera jurídica violações dos seus direitos fundamentais. Não basta eliminar a discriminação perante a lei ou atribuir essa responsabilidade aos poderes públicos em geral. É essencial abordar a raiz do problema, que reside nos preconceitos sociais.

Uma parte fundamental desta questão é a falta generalizada na recolha, análise e uso de dados relacionadas com as mulheres, especialmente em relação às suas necessidades e experiências em várias áreas da sociedade. A ausência de uma abordagem sistémica na formulação de políticas públicas baseadas em informações de género que as orientem e justifiquem, é um reflexo de como a desigualdade é um ciclo vicioso resultante de uma acumulação de fatores que se reforçam mutuamente. Esta situação dificilmente mudará enquanto continuarmos a utilizar o masculino como padrão.

O conceito de género representa a negação da ideia de que as diferenças físicas entre os sexos implicam um valor social desigual. Em vez disso, hierarquiza homens e mulheres ao atribuir-lhes destinos sociais diferentes, o que, por sua vez, resulta em

---

<sup>106</sup> Fonte: Diário de Notícias, disponível em: <https://www.dn.pt/sociedade/dispensadas-em-2022-tres-trabalhadoras-gravidas-e-maes-recentes-por-dia-16078611.html>

desigualdades nos indicadores de desenvolvimento humano. No entanto, uma vez que se trata apenas de um “destino”, está a nosso alcance mudá-lo. Portanto, sabemos o que precisa ser feito e temos leis que apontam o caminho, resta ajustá-las e fortalecê-las de maneira consistente, garantindo um progresso gradual.

Assim, chegados à conclusão de que é necessária uma reavaliação significativa das estruturas e práticas sociais, bem como das relações entre homens e mulheres, para eliminar as raízes profundas e frequentemente ocultas da desigualdade, a solução passa por redefinir os processos, a fim de criar o espaço necessário para o envolvimento das mulheres e dos homens e avaliar como é que as normas e práticas os afetam distintamente, observando-as através da perspectiva de género. O *gender mainstreaming* reconhece que as iniciativas dirigidas às mulheres são insuficientes por si só para conduzir a mudanças importantes, porquanto não afetam de maneira suficiente os serviços ou as políticas.

A integração da perspectiva do género significa tornar a questão do género transversal a todos os aspetos da sociedade que o direito regula, conceção das políticas, a tomada de decisões, o acesso a recursos, os procedimentos e práticas, a metodologia a exceção e acompanhamento e avaliação. Portanto, implica uma abordagem desafiadora das políticas tradicionais e da distribuição de recurso, considerando as desvantagens que afetam as mulheres e as vantagens desfrutadas pelos homens.

A integração da perspectiva do género começa com uma análise da realidade quotidiana das mulheres e dos homens, tornando visíveis as suas necessidades e problemas diferentes, por sua vez, isto garante que as políticas e praticasse baseiem em informações corretas, em vez de pressuposições equivocadas e estereótipos. Demonstrando que as mulheres e os homens não fórum um grupo uniforme. Por este motivo, devemos encará-lo como uma possibilidade de mudança sustentável e completando-o com as restantes estratégias abordadas.

O Estado deve garantir uma política mais direcionada, uma execução mais eficiente e maior igualdade ao considerar as diferentes circunstâncias das mulheres e dos homens. A igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres no contexto laboral representa uma questão de justiça e dignidade humana. É um direito fundamental dos trabalhadores e, dentro da sociedade, deve ser considerada como um critério democrático e um indicador de desenvolvimento sustentável.

O enquadramento legal está de acordo com os princípios constitucionais e os tratados internacionais, mas, apesar disso, as disparidades persistem. O verdadeiro desafio está em demonstrar que todos podem beneficiar de uma sociedade mais equitativa,

baseada no reconhecimento das diferenças, que acolhe e valoriza as necessidades tanto individuais como em grupo. Pelo que, podemos apontar duas abordagens: uma abordagem centrada nas mulheres, considerando que o problema reside na falta de participação e exclusão das mulheres, passando a integrá-las nas estruturas existentes como uma maneira de contribuir para um desenvolvimento mais eficaz e eficiente; ou uma abordagem focada no género, que se concentra nas relações desiguais entre mulheres e homens e que impede o desenvolvimento equitativo e a participação plena de ambos. Isto envolve a transformação das relações e estruturas desiguais, capacitando grupos desfavorecidos ao identificar e abordar suas necessidades práticas e estratégicas para melhorar a sua condição.

O *gender mainstreaming* não se trata apenas de beneficiar as mulheres ou melhorar o acesso ou equilibrar as estatísticas, nem é apenas uma questão de declarações bem-sonantes. O *mainstreaming* de género, é um processo proativo que visa reduzir a pobreza, promover o crescimento económico e fortalecer a cidadanias. Concentra-se nas principais políticas económicas e sociais que disponibilizam recursos essenciais, tornando-se economicamente sensato ao garantir que tanto mulheres quanto homens estejam ativos e utilizando plenamente a força de trabalho produtiva.

A integração da perspectiva de género representa um passo adicional na busca da igualdade e reconhece que o género é uma das características mais fundamentais das organizações na sociedade. De igual forma, reconhece as identidades masculina e feminina, entendendo que existe diferenças nas vidas dos homens e mulheres, resultando em necessidades, experiências e prioridades diferentes.

Para concluir, a integração da perspectiva do género implica não usar as diferenças entre mulheres e homens como base para a discriminação e envolve refletir profundamente sobre como os mercados de trabalho operam e como isso afeta o emprego das mulheres e dos homens. Integrar a perspectiva de género significa promover mudanças duradouras na sociedade, que alteram os papéis parentais, as estruturas familiares e a organização do trabalho e do tempo, bem como as práticas institucionais. Procura abordar as causas fundamentais da desigualdade e implementar medidas corretivas, que não respondam apenas às diferenças de género, mas que procurem reduzir as desigualdades entre os géneros.

## BIBLIOGRAFIA

---

ÁLVARES, Cláudia, SILVEIRINHA, Maria João e FERREIRA, VÍRGINA, 2020, *Situacionismo de sexo: um diagnóstico feminista à Plataforma de Pequim passados 25 anos*, Ex aequo, pp. 9-22.

AMADO, João Leal, 2019, *Contrato de trabalho: noções básicas*, Coimbra: Almedina, 3.<sup>a</sup> edição.

AMARAL, Lúcia, 2004, *O princípio da igualdade na Constituição Portuguesa*, em Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Armando M. Marques Guedes, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 35-37.

AMARO, Fausto e MOURA, Rui, 2008, *Igualdade de género no trabalho: situações problema e perspectivas de futuro*, Lisboa: AEDES/ISCSP.

BELEZA, Teresa Pizarro, 1989, *Teoria feminista do direito: uma nova disciplina, uma nova literatura, uma nova forma de pensar*, Direito e Sociedade, pp. 18-24.

BELEZA, Teresa Pizarro, 2000, *Género e direito: da igualdade ao direito das mulheres*, Themis, Revista da Faculdade de Direito da UNL, pp. 35-66.

BELEZA, Teresa Pizarro, 2010, *Direito das mulheres e da igualdade social: a construção jurídica de género*, Coimbra: Almedina.

BELEZA, Teresa Pizarro, 2016, *Os direitos das mulheres são uma questão de direitos fundamentais*, Boletim da Ordem dos Advogados, pp. 26-31.

BARNARD, Catherine, 2006, *The Contribution of Anti-Discrimination Law to European Integration: The Added Value of the EU Level*, Université Catholique de Louvain.

BOOTH, Christine e BENNETT, Cinnamon, 2002, *Gender mainstreaming in the European Union: towards a new conception and practice of equal opportunities? The European Journal of Women's Studies*, SAGE Publications, pp. 430-446.

BOTELHO, Catarina Santos, 2009, Algumas reflexões sobre o princípio da paridade retributiva. In “Liberdade e Compromisso: estudos dedicados ao Professor Mário Fernando de Campos Pinto”, vol. II, Lisboa: Universidade Católica Editora, pp. 133-185.

BROUWERS, Ria, 2013, *Revisiting gender mainstreaming in international development: goodbye to an illusionary strategy*. ISS Working Paper Series, 556, pp. 1-36.

CAGLAR, Gülay, 2013, *Gender mainstreaming, Politics & Gender*, 9(3), Cambridge University Press, pp. 336-344.

CALVÉS, Gwénaele, 1998, *L’Affirmative Action dans la Jurisprudence de la Cour Suprême des États-Unis*, L.G.D.J.

CAMPOS, Cláudia, 2020, *O contrato de serviço doméstico: do período experimental ao tempo de trabalho*, Braga: Nova Causa;

CANOTILHO, J.J. Gomes E MOREIRA, Vital, 2007, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, vol. I, 4.<sup>a</sup> Edição revista, Coimbra Editora.

CANOTILHO, Mariana, 2011, *Brevíssimos apontamentos sobre a não discriminação no direito da União Europeia*, Julgar, 14, Coimbra Editora, pp. 101-111.

CANOTILHO, J. J. Gomes, e MOREIRA, V., 2014, *Constituição da República Portuguesa – Anotada*, 2 vols, Coimbra, Coimbra Editora.

CASTANHEIRA NEVES, António, *Justiça e Direito*, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, LI, 1975.

CHARLESWORTH, Hilary, 2005, *Not waving but drowning: gender mainstreaming and human rights in the United Nations*, Harvard Human Rights Journal, 18, pp. 1-18.

CARVALHO, Paulo Morgado, 2015, *Ónus da prova em caso de discriminação*, in *Direito e Justiça*, Vol. III, Universidade Católica Editora, Lisboa, pp. 109-136.

DAVIDS, Tine, VAN DRIEL, Francie e PARREN, Franny, 2013, *Feminist change revisited: gender mainstreaming as slow revolution*, Journal of International Development, special issue: rethinking gender mainstreaming, 26(3), pp. 396-408.

DRAY, Guilherme, 1999, *O princípio da igualdade no Direito do Trabalho: sua aplicabilidade no domínio específico da formação de contratos individuais de trabalho*, Coimbra: Almedina.

FERREIRA, Virgínia, 2000, *A globalização das políticas de igualdade entre os sexos: do reformismo social ao reformismo estatal*, Ex aequo, 2/3, pp. 13-42.

FERTUZINHOS, Sónia, 2016, *Fundamentos constitucionais da igualdade de género, Sociologia, Problemas e Práticas*, NE, pp. 49-70.

FREDMAN, Sandra, 2011, *Discrimination Law*, Oxford University Press, 2.º edição.

GARCIA, Maria Glória, 2005, *Estudos sobre o Princípio da Igualdade*, Coimbra, Edições Almedina.

GOMES, Inês Espinhaço, 2020, *A tutela multinível da identidade de género: uma questão de direitos humanos*, em *Constitucionalismos e (Con)temporaneidade: estudos em homenagem ao Professor Doutor Manuel Afonso Vaz*, Porto: Universidade Católica Editora, pp. 249-280.

GOMES, Inês Espinhaço, 2021, *Direitos fundamentais e identidade de género*, em *Atas Do Seminário Vulnerabilidade E Direitos: Género E Diversidade*, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, p.8.

GOMES, Júlio Manuel Vieira, 2007, *Direito do Trabalho - Volume I - Relações Individuais do Trabalho*, Coimbra Editora, p. 783.

LOPES, Dulce, 2011, *A jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos dos Homens vista à luz do princípio da não discriminação*, *Revista Julgar*, pp. 47-75.

MARTINEZ, Pedro, 2022, *Direito do Trabalho*, 10.ª Edição, Coimbra: Almedina.

MEIER, Petra e CELIS, Karen, 2011, *Sowing the seeds of its own failure: implementing the concept of gender mainstreaming*. *Social Politics*, 18(4), pp. 469-489, Oxford University Press.

MELO, Helena Pereira e BELEZA, Teresa Pizarro, 2012, *Different voices in women human rights: CEDAW and European Union gender equality law*, Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Heinrich Ewald Hörster (coord.) Luís Couto Gonçalves, Coimbra: Almedina, pp. 927-957.

MESTRE, Bruno, 2020, *Direito Antidiscriminação: uma perspetiva europeia e comparada*, Porto: Vida Económica.

MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, 2010, *Constituição Portuguesa Anotada*, 3 vols., Coimbra, Coimbra Editora (2.<sup>a</sup> Edição).

MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, 2017, *Constituição Portuguesa Anotada*, vol. I, 2.<sup>a</sup> Edição revista, Lisboa: Universidade Católica Editora.

MOREIRA, Vital, 1998, *A IV revisão constitucional e igualdade de homens e mulheres no exercício de direitos cívicos e políticos (Notas sobre o artigo 109.º da CRP)*, Boletim da Faculdade de Direito, LXXIV, Universidade de Coimbra, pp. 407-431.

NETO, Luísa, 2009, *O Direito e a igualdade de género*, *Julgar*, 8, pp. 161-177.

NEVES, A. Castanheira, 1975, *Justiça e Direito*, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, LI.

NOVAIS, 2011, Jorge Reis, *Os Princípios Constitucionais Estruturantes da República Portuguesa*, Coimbra Editora.

NOVAIS, Jorge Reis, 2022, *Princípios Estruturantes de Estado de Direito*, 2.<sup>a</sup> Edição, Almedina.

PINTO, Maria do Céu, *As Nações Unidas e os Desafios da Governação Global*, Edição e distribuição de Livros Outubro, 2014, p. 25.

POLLACK, Mark e HAFNER-BURTON, Emilie, 2011, *Mainstreaming gender in the European Union*, *Journal of European Public Policy*, 7(3), pp. 432-456.

RAMALHO, Maria do Rosário, 2018, *Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e vida familiar – algumas notas*, em *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho – o regime nacional do tempo de trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional*, Estudos APODIT 4 (coord. Maria do Rosário Palma Ramalho/Teresa Coelho Moreira), AAFDL, Lisboa, pp. 101-116;

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2019, “Igualdade e desigualdades entre mulheres e homens no trabalho e no emprego: da teoria à prática”. In Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira (Coord.), *A igualdade nas relações de trabalho: estudos APODIT 5* (pp. 11-19), AAFDL.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2020, *Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 3.<sup>a</sup> Edição, p. 643.

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

REBELO, Glória, 2002, *Trabalho e igualdade: mulheres, teletrabalho e trabalho a tempo parcial*, Oeiras: Celta.

RÊGO, Maria do Céu Cunha, 2012, *Políticas de igualdade de género na União Europeia e em Portugal: influencias e incoerências*. *Ex aequo*, 25, pp. 29-44.

ROUXINOL, Milena e Ana Teresa, 2022, *Discriminação entre Géneros (sobretudo) em matéria retributiva – a propósito da decisão do Comité Europeu Dos Direitos Sociais à Reclamação n.º 136/2016 (University Women of Europe [UWE] v. Portugal)*, *Revista do CEJ*, pp. 129-163.

SILVA, Manuela Maia, 2000, *A discriminação sexual no mercado de trabalho: uma reflexão sobre as discriminações directas e indirectas*, *Questões Laborais*, pp. 84-112.

SILVA, Manuela, 2000, *Internalizar a igualdade de género nas políticas publicas: um caminho em aberto*, Ex aequo, 2/3, pp. 43-52.

SOTTOMAYOR, Maria Clara, 2016, *Assédio sexual nas ruas e no trabalho: uma questão de direitos humanos*, in Maria da Conceição Ferreira da Cunha (Coord.), *Combate à violência de género: da Convenção de Istambul à nova legislação penal*, Porto: Universidade Católica Editora, pp. 69-90.

TORRES, Anália (Coord.), 2018, *Igualdade de género ao longo da vida: Portugal no contexto europeu*, Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.

TRUE, Jacqui, 2014, *Mainstreaming gender in international institutions*, in Laura J. Shepherd (Coord.), *Gender matters in global politics: a feminist introduction to international relations*, Routledge, pp. 227-239.

UBILLOS, Juan Maria Bilbao e Martinez, Fernando Rey, 1999, *Veinte anos de Jurisprudência sobre la Igualdad Constitucional*, in *La Constitucion y la Pratica del Derecho*, n.º 4, 2.º semestre.

ULIANO, Patrícia e MOURA, Effting Zoch, *A Finalidade Do Princípio da Igualdade: A nivelação Social: Interpretação Dos Atos de Igualar*, Porto Alegre: Sérgio António Fabris, 2005, p. 23.

VENTURA, Victor Hugo, 2021, *O Regime do Contrato de Serviço Doméstico*, Lisboa: AAFDUL.

VERLOO, Mieke, 2001, *Another velvet revolution? Gender mainstreaming and the politics of implementation*, IWM Working Papers, 5.

XAVIER, Bernardo Lobo, com a colab. de Pedro Furtado Martins... [et al.] (2018), *Manual de Direito do Trabalho*, 3.ª Edição, Revista e Atualizada, Lisboa: Rei dos Livros.

WALBY, Sylvia, 2005, *Gender mainstreaming: productive tensions in theory and practice*, *Social politics: international studies in gender, state and society*, 12(3), Oxford University Press, pp. 321- 343.

## **Jurisprudência**

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, *Association belge des Consommateurs Test-Achats ASBL*, processo C-236/09, de 1 de Março de 2011.

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, *Nikoloudi*, Processo C-196/02, de 10 de Março de 2005.

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, *Pensionsversicherungsanstalt* contra *Christine Kleist*, processo C-356/09, de 18 de Novembro de 2010.

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, *Ursula Voß* contra *Land Berlin*, processo C-300/06, de 6 de Dezembro de 2006.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 4521/13.7TTLSB.L1.S1, de 14.12.2016, relator António Leões Dantas, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

## **Legislação consultada**

Convenção n.º 189 OIT, de 16 de junho de 2011, disponível em <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2015/04/08100/0209802110.pdf>

Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro, referente ao contrato de serviço doméstico, disponível em:

[https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=2944&tabela=leis&so\\_milo=](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2944&tabela=leis&so_milo=)

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que consagra medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, disponível em:

[https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?artigo\\_id=2980A0014&nid=2980&tabela=leis&ficha=1&nversao=](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=2980A0014&nid=2980&tabela=leis&ficha=1&nversao=)

## ÍNDICE

---

DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO DE ANTI-PLÁGIO .....	III
AGRADECIMENTOS.....	VI
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS .....	VII
DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE DO NÚMERO DE CARACTERES.....	IX
RESUMO .....	X
I. INTRODUÇÃO .....	1
II. EVOLUÇÃO HISTÓRIA DOS CONCEITO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO.....	3
III. PRINCÍPIO DA IGUALDADE .....	7
3.1. O PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE GÉNERO .....	9
3.1.1. <i>Conceito de género</i> .....	11
IV. PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO.....	13
4.1. DISCRIMINAÇÃO DIRETA E INDIRETA .....	15
4.1.1. <i>Justificação de tratamentos discriminatórios?</i> .....	19
4.2. DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DO SEXO.....	21
4.3. O CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO.....	25
V. MÉTODO GENDER MAINSTREAMING .....	29
VI. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL.....	33
6.1. <i>GENDER MAINSTREAMING</i> NO TRABALHO E NO EMPREGO .....	36
6.1.1. <i>Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego</i> .....	36
6.1.2. <i>A Igualdade e Não Discriminação no Código do Trabalho</i> .....	39
6.2. PROMOVER A REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA NA TOMADA DE DECISÃO E NOS CARGOS DIRIGENTES.....	42
6.3. MEDIDAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE HOMENS E MULHERES (LEI N.º 60/2018, DE 21 DE AGOSTO) .....	44

<b>6.4. PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE E CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR.....</b>	<b>46</b>
<b>6.5. COMBATE A VIOLÊNCIA DE GÉNERO E O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO.....</b>	<b>48</b>
<b>6.6. ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO (ENIND) – PORTUGAL + IGUAL.....</b>	<b>50</b>
<b>6.7. REGIME DA REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA ENTRE MULHERES E HOMENS NOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DAS ENTIDADES DO SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL E DAS EMPRESAS COTADAS EM BOLSA (LEI N.º 62/2017, DE 1 DE AGOSTO).....</b>	<b>51</b>
<b>VII. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO NA UNIÃO EUROPEIA.....</b>	<b>53</b>
<b>7.1. ALGUNS DOS PRINCIPAIS ATOS LEGISLATIVOS.....</b>	<b>53</b>
<b>7.2. JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA.....</b>	<b>54</b>
<b>7.3. ESTRATÉGIA EUROPEIA PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2020-2025.....</b>	<b>56</b>
<b>7.4. TRANSPARÊNCIA SALARIAL NA UE.....</b>	<b>57</b>
<b>VIII. CRÍTICAS E DESAFIOS.....</b>	<b>59</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>65</b>