



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Daniela Sofia Rodrigues Teixeira

**A IGUALDADE DE GÉNERO NO ÂMBITO LABORAL E AS
REPERCUSSÕES QUE AS LICENÇAS DE
PARENTALIDADE PODEM TER NO CONTRATO DE
TRABALHO**

**Dissertação no âmbito do Mestrado em Ciências Jurídico-Forenses, orientada
pela Professora Doutora Dulce Margarida Jesus Lopes e
apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.**

Fevereiro de 2021



FDUC FACULDADE DE DIREITO
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Daniela Sofia Rodrigues Teixeira

**“A igualdade de género no âmbito laboral e as repercussões que
as licenças de parentalidade podem ter no contrato de trabalho”**

“Gender equality in the workplace and the repercussions that parental leave can have on
the employment contract.”

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no
âmbito do 2º ciclo de Estudos em Ciências Jurídico-Forenses (conducente ao grau de
Mestre).

Orientadora Professora Doutora Dulce Margarida Jesus Lopes

Coimbra, 2021

The future belongs to those who believe in the beauty of their dreams.

Eleanor Roosevelt

AGRADECIMENTOS

Uma dissertação é uma longa caminhada, com muitos altos e baixos, muitas incertezas, muitos desafios e muitos percalços pelo caminho. É um percurso que apesar de ser bastante solitário só é possível graças ao contributo de várias pessoas a quem dedico especialmente este trabalho.

Primeiramente, quero agradecer aos meus pais. Por tudo que me ensinaram, por todos os valores que inculcaram em mim. É graças a eles que hoje sou quem sou. O pouco que até agora conquistei foi graças ao seu esforço diário, monetário e não só. Nunca baixaram os braços e trabalharam arduamente para possibilitar a melhor educação possível não só a mim como às minhas irmãs.

Às minhas irmãs, Joana e Rita, por todo o amor que sempre me deram, por toda a confiança que me transmitiram e por sempre acreditaram que eu seria capaz de alcançar todos os meus sonhos, apenas bastava acreditar mais em mim.

À minha querida avó, por ter estado sempre presente, por ser a minha segunda mãe, por sempre puxar por mim e por todos os dias que passou à minha beira a fazer-me companhia enquanto eu estudava.

À minha restante família, nomeadamente aos meus padrinhos, às minhas primas e primos e tios, o meu muito obrigada pela força e pelo carinho que sempre me prestaram ao longo de toda a minha vida académica, bem como, na elaboração da presente tese.

A ti, Nuno, por caminhares ao meu lado já a 9 anos, pela tua enorme paciência, compreensão, carinho, amor e ajuda prestada durante todos estes anos, não só a nível académico como pessoal. Como tu próprio dizes não sabemos o que o futuro nos reserva daqui para a frente, mas temos a certeza de que independentemente de tudo vamos estar sempre lá um para o outro. Espero que o nosso futuro seja bastante risonho porque ambos merecemos muito.

Às minhas mães de Coimbra, Dona Iria e Dona Manuela, que me receberam de braços abertos e me fizeram sentir em casa.

Às minhas grandes amigas de Coimbra, Beatriz, Rita, Catarina, Daniela Mendes, Daniela Torres, Bárbara Nelas e Bárbara Alves, com quem partilhei os dramas do curso, as filosofias de vida, com quem ri, chorei e partilhei os melhores e piores momentos da minha vida académica, com quem me diverti nos nossos inúmeros jantares, lanches e almoços.

Com quem aprendi e cresci imenso ao longo destes anos. Sem vocês nada teria sido igual, Coimbra tornou-se mais bonita para mim graças a cada uma de vocês. Trago-vos para sempre no meu coração.

Aos meus amigos de e para sempre, Rafa, Maria, Joana, Mariana, Hicas e Miguel, pelo amor e carinho que sempre me deram, por todas as chamadas que me fizeram, por todos os nossos cafés e jantares onde sempre me animaram quando eu mais precisava. Vocês foram imprescindíveis nesta longa caminhada.

À família do meu namorado, por todas as palavras de apreço e carinho que sempre me deram neste percurso.

À Doutora Dulce Lopes, minha orientadora, que me honrou por ter aceitado este desafio, por me encaminhar no sentido certo, pelas suas sábias palavras, compreensão e disponibilidade desde o primeiro minuto, foram imprescindíveis para a realização desta dissertação. Espero que esta tese esteja ao nível do seu enorme prestígio não só profissional como pessoal.

A todos vocês, o meu sincero agradecimento.

RESUMO

Com a presente dissertação de mestrado, pretendemos compreender em que consiste verdadeiramente a igualdade de género, visto que é um tema muito debatido no nosso quotidiano. Esta temática tem vindo a estar na ordem do dia, pois cada vez mais se tem exposto casos de desigualdade de género na esfera laboral, sobretudo no que diz respeito às mulheres.

Pretendemos identificar os fatores que levam à desigualdade e os mecanismos e agentes para promover a igualdade de género. Analisaremos, para o efeito, no primeiro capítulo, a evolução da legislação portuguesa no reconhecimento da igualdade de género. Para melhor entendermos esta temática iremos atender ao princípio da igualdade e ao dever de não discriminação, na qual atenderemos aos vários tipos de discriminação que podem ocorrer no nosso dia-a-dia e, principalmente, no âmbito laboral. Será ainda analisada a legislação nacional e internacional, sobretudo a europeia.

No segundo capítulo, abordaremos as licenças de parentalidade, identificando as várias modalidades existentes. Iremos expor os vários direitos que são atribuídos aos progenitores e a evolução destes direitos e gozo destas licenças em Portugal. Por fim, enunciaremos as repercussões que as licenças de parentalidade podem vir a ter no contrato de trabalho.

No último capítulo, trataremos da conciliação entre a vida familiar com a vida profissional. Neste capítulo, com base nas informações enunciadas nos capítulos anteriores, iremos compreender como se pode atualmente conciliar a vida familiar com a vida profissional, nomeadamente quais os meios e as medidas necessárias adotar para atingir esta conciliação sem que disso resulte discriminação com base no sexo e que os progenitores possam gozar das licenças enunciadas sem sofrer eventuais consequências no âmbito laboral.

Palavras-Chave: Igualdade; Género; Parentalidade; Conciliação.

ABSTRACT

In the present master's thesis, it is intended to understand the real meaning of gender equality, as it represents a highly debated topic in our daily lives. This theme has been on the agenda as more and more cases of gender inequality have been exposed in the professional environment, especially regarding women. It is intended to identify the factors which lead to inequality and the mechanisms to promote gender equality. It will also be considered, in the first chapter, the evolution of Portuguese legislation towards the recognition of gender equality. In order to better understand this subject, it will be considered the principle of equality and the duty of non-discrimination, in which various types of discrimination that can occur in our day-to-day lives and mainly in the work environment will be studied. Both national and international legislation, mainly European, will also be analyzed. In the second chapter of this thesis, it will be addressed the parental leave, identifying the various existing types. The various rights which are attributed to the parents and the evolution of these rights and enjoyment of these licenses in Portugal will also be highlighted. Finally, we will state the repercussions that parental leave may have on the employment contract. In the last chapter, we will deal with the compromise between family and professional life. In this chapter, based on the information covered in the previous chapters, we will understand how to merge family and professional life today, specifically what are the needed means and measures to take in order to achieve such balance without causing discrimination based on gender. The referred measurements allow parents to use the listed licenses without further professional consequences.

Key words: Equality; Gender; Parenting; Conciliation.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

APEM-Associação Portuguesa de Estudos sobre as mulheres

Art.-Artigo

Arts. -Artigos

ATL-Atividades de Tempos Livres

CATL- Centro de Atividades de Tempos Livres

CC-Código Civil

CE-Comissão Europeia

CEE-Comunidade Económica Europeia

CEEP-Centro Europeu das Empresas Públicas

CEO-Diretor Executivo

CES-Confederação Europeia dos Sindicatos

CGTP-IN-Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional

CITE-Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CIG-Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CPT-Código do Processo do Trabalho

CRP-Constituição da República Portuguesa

CT-Código do Trabalho

EIGE- Instituto Europeu para a Igualdade de Género

ERPI-Estrutura Residencial para Pessoas Idosas

IBIDEM-No mesmo lugar

IDEM-O mesmo

LGBTI- Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgénero e Intersexo

Nº-Número

OCDE-Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económico

OIT-Organização Internacional do Trabalho

ONU- Organização das Nações Unidas

Org.-Organização

Pág.-Página

PIB-Produto Interno Bruto

P.P.-Pontos Percentuais

RCT-Regulamentação do Contrato de Trabalho

RSES-Rede de Serviços e Equipamentos Sociais

SAD-Serviço de Apoio Domiciliário

STJ-Supremo Tribunal de Justiça

TFUE-Tratado de Funcionamento da União Europeia

TRP-Tribunal da Relação do Porto

TUE-Tratado da União Europeia

UE-União Europeia

UMAR-União de Mulheres Alternativa e Resposta

UNICE-União de Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| AGRADECIMENTOS | 2 |
| RESUMO..... | 4 |
| ABSTRACT | 5 |
| LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS | 6 |
| INTRODUÇÃO | 11 |
| Capítulo I- Igualdade de Género | 13 |
| 1.1-Em que consiste a igualdade de género | 13 |
| 1.2- Fatores de Desigualdade | 17 |
| 1.2.1-Disparidade salarial..... | 17 |
| 1.2.2-Desigualdade na obtenção de cargos de chefia..... | 19 |
| 1.2.3-Diferenciação profissional por Género | 20 |
| 1.2.4-Desigualdade na atribuição de tarefas domésticas..... | 21 |
| 1.2.5-Discriminação com base no gozo da licença de parentalidade | 22 |
| 1.2.6-Persistência de estereótipos profissionais com base no género | 22 |
| 1.3-Mecanismos e Agentes na promoção da Igualdade de Género | 23 |
| 1.4-Igualdade de género em Portugal | 25 |
| 1.4.1- Evolução da lei portuguesa no reconhecimento da igualdade de género | 25 |
| 1.5-Princípio da Igualdade e o dever de não discriminação | 29 |
| 1.6-Discriminação | 32 |
| 1.6.1- Discriminação direta | 33 |
| 1.6.2- Discriminação indireta | 34 |
| 1.6.3-Discriminação Associativa ou por Associação | 36 |
| 1.6.4- Assédio..... | 36 |

| | |
|--|----|
| 1.6.5- Ónus da prova nas situações de discriminação | 40 |
| 1.7-Legislação Protetora do Princípio da Igualdade e dever de não discriminação | 40 |
| 1.7.1-Tutela Constitucional | 41 |
| 1.7.2-Normas internacionais | 41 |
| 1.7.3-Legislação Ordinária | 42 |
| Capítulo 2- Licença de Parentalidade | 43 |
| 2.1-Em que consiste a licença de parentalidade..... | 43 |
| 2.1.1-Licença parental inicial | 43 |
| 2.1.2- Licença parental inicial exclusiva da mãe | 44 |
| 2.1.3- Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe | 45 |
| 2.1.4- Licença parental exclusiva do pai | 45 |
| 2.2- Conceitos relevantes para a proteção da parentalidade | 46 |
| 2.3- Direitos exclusivos da trabalhadora grávida, puérpera e lactante..... | 48 |
| 2.4- Direitos exclusivos do pai trabalhador | 48 |
| 2.5- Direitos de ambos os pais | 48 |
| 2.6- Direitos e deveres das entidades empregadoras..... | 48 |
| 2.7- A evolução da proteção da parentalidade em Portugal..... | 48 |
| 2.7.1-Pactos internacionais..... | 51 |
| 2.7.2- Diplomas comunitários | 52 |
| 2.8- Repercussões da licença de parentalidade no contrato de trabalho | 53 |
| 2.8.1- Discriminação | 53 |
| 2.8.2- Prémios de assiduidade/produktividade, subsídios de refeição e aumentos salariais | 54 |
| 2.8.3- Despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e do pai trabalhador | 55 |
| CAPÍTULO 3- Conciliação entre a vida familiar e a vida profissional | 60 |

| | |
|--------------------|----|
| CONCLUSÃO..... | 66 |
| BIBLIOGRAFIA | 68 |
| ANEXOS | 76 |

INTRODUÇÃO

A presente dissertação tratará do tema “Igualdade de género no âmbito laboral e as repercussões que as licenças de parentalidade podem ter no contrato de trabalho”. Primeiramente far-se-á uma análise pelo conceito de igualdade de género para percebermos de facto em que consiste a igualdade de género. Seguidamente abordaremos os fatores de desigualdade, nomeadamente a disparidade salarial, a desigualdade na obtenção de cargos de chefia, a diferenciação profissional por género, a desigualdade na atribuição de tarefas domésticas, a discriminação com base no gozo da licença de parentalidade e a persistência de estereótipos profissionais com base no género, e dos mecanismos e agentes que podem promover a igualdade de género através do combate a estes fatores enunciados. Abordaremos a evolução histórica e a evolução no Direito que a igualdade de género teve no nosso país. Será desenvolvido o princípio da igualdade e o dever de não discriminação e serão analisados os vários tipos de discriminação existente, discriminação direta, discriminação indireta, discriminação associativa ou por associação e o assédio que é um dos tipos de discriminação mais sentidos no âmbito laboral nos nossos tempos. Enunciaremos quem nestas circunstâncias tem o ônus da prova. Far-se-á no final deste primeiro capítulo uma análise da legislação protetora do princípio da igualdade e dever de não discriminação. Verificar-se-á o que dita a Constituição Portuguesa a este respeito, passando-se para uma análise da legislação internacional e, por fim, será analisado o que diz a legislação ordinária de alguns países sobre o tema, tendo como foco principal o direito português.

Estudar-se-á a licença de parentalidade. Para tal, começaremos com o que consiste este tipo de licenças, abordando as várias modalidades de licenças disponíveis. De seguida, enunciaremos conceitos relevantes para esta temática e identificaremos que tipo de direitos são atribuídos hoje em dia aos progenitores, bem como os direitos e deveres que as entidades empregadoras assumem quanto a esta temática. Posteriormente analisaremos a evolução da proteção da parentalidade em Portugal. No final deste capítulo atenderemos às repercussões que as licenças de parentalidade podem vir a ter num contrato de trabalho.

No final desta dissertação compreenderemos como poderá haver uma conciliação entre a vida familiar e a vida profissional sem esquecer a necessidade de se assegurar a igualdade de gênero e a o direito que os progenitores têm em gozar destas licenças de parentalidade.

Capítulo I- Igualdade de Género

1.1-Em que consiste a igualdade de género

“Por igualdade de género entende-se o gozo de iguais direitos, oportunidades e tratamento por homens e mulheres, rapazes e meninas em todos os domínios da vida”¹.

A igualdade de género prevê que homens e mulheres sejam livres para desenvolver as suas habilidades pessoais e fazer escolhas sem as limitações estabelecidas por estereótipos, papéis rígidos de género e preconceitos. Significa que os comportamentos, aspirações e necessidades diferentes das mulheres e dos homens são tidos em conta. Contudo, tal não significa que mulheres e homens são considerados iguais, mas sim que os seus direitos, deveres e oportunidades não dependem do seu género. No fundo, a igualdade de género traduz equidade de tratamento para ambos os géneros, o que inclui igualdade de tratamento ou tratamento diferente, mas que acaba por ser considerado equivalente em termos de direitos, benefícios, oportunidades e obrigações².

É, assim, uma questão de direitos humanos, exige que homens e mulheres gozem das mesmas oportunidades, rendimentos, reconhecimentos e valorizações em todos os domínios numa sociedade. É uma condição de justiça social e um requisito necessário e fundamental para termos uma sociedade justa e igualitária³. Assegurar que o trabalho elaborado por homens e mulheres é reconhecido de forma igual e acabar com as discrepâncias salariais é fundamental para alcançar a igualdade de género. A OIT considera que no âmbito laboral: “(...) a igualdade de género engloba a igualdade de oportunidades e de tratamento, a igualdade de remuneração e o acesso a um ambiente de trabalho seguro e saudável, a igualdade de associação e de negociação coletiva, a igualdade na progressão da

¹ Organização Internacional do Trabalho (2007). “ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género”, 2ª edição, pág.97.

² IDEM

³ Associação para o Planeamento da Família. “Igualdade de Género: Um direito Humano”. Acedido em 4 de novembro de 2020, em: <http://www.apf.pt/violencia-sexual-e-de-genero/igualdade-de-genero>.

carreira, a proteção da maternidade e um equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar que seja justo para homens e mulheres”⁴.

Desde a segunda metade do século XX verificaram-se fortes transformações nas sociedades industrializadas. Em Portugal essas transformações sentiram-se das mais variadas formas, tendo afetado principalmente os comportamentos dos homens e das mulheres a nível da vida profissional e familiar. Tradicionalmente, a sociedade atribuía papéis diferentes ao homem e à mulher em função do sexo. Atribuía ao homem mais responsabilidades no domínio público, o sustento da família e as decisões familiares. À mulher era dado um papel mais importante no domínio privado, nomeadamente a nível do cuidado da casa e da família⁵.

Atualmente falar da igualdade de género é fundamental e imprescindível porque nem sempre a mulher foi vista com os mesmos olhos que os homens no mercado de trabalho. A crescente participação da mulher no mundo do trabalho não foi acompanhada por uma participação mais ativa do homem na vida familiar, e isso deve-se ao facto de não serem atribuídos os mesmos direitos e obrigações, quer aos homens, quer às mulheres.

Ao longo das décadas, as mulheres foram conquistando aos poucos espaços que tradicionalmente eram reservados aos homens tais como espaços profissionais, sociais, culturais e políticos. Contudo, as assimetrias ainda se continuam a sentir fortemente a nível profissional. Assim sendo, existem discrepâncias salariais e diferenças de oportunidades entre homens e mulheres em cargos similares e um número muito reduzido de mulheres em cargos de chefia.

Para conseguirmos abordar esta temática é necessário olhar para o percurso das mulheres ao longo da história, percurso esse que foi marcado pelo facto de as mulheres serem consideradas “seres inferiores e incapazes” ou, pelo menos capazes ou menos produtivas. Graças aos vários anos de “luta, resistência e organização”⁶, a visão que a sociedade tinha do papel da mulher começou a mudar. Desta forma, as mulheres conseguiram reivindicar os

⁴ Organização Internacional do Trabalho (2007). “ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género”, 2ª edição, pág.97.

⁵ CITE (Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego). “Porque é importante falar em igualdade de género atualmente?”, Caderno Prático para a integração da igualdade de género na Cáritas em Portugal, Fascículo I, pág.3. Acedido em 4 de novembro de 2020, em:http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/caritas/CadernoCaritas_Fasciculo_I.pdf.

⁶ LISBOA, Adília; VIEIRA, Ana; MORAIS, Cristina (2011). “Da Lei à Normatividade Social: Caminhar para a Igualdade de Género”. A OIT e a Igualdade de género no mundo do trabalho, Cadernos Sociedade e Trabalho, nº16, pág.9.

seus direitos. Contudo, esta luta ainda não se encontra vencida, porque “ainda que legalmente a igualdade possa estar garantida, subsistem várias formas de discriminação indireta na vida social”⁷. Os passos dados pelas mulheres foram de extrema importância, porque atualmente elas sabem que “podem e são dignas de igualdade”⁸.

Se a igualdade de género fosse praticada no nosso dia-dia, tal criaria um aumento de produtividade e um aumento de vagas de emprego, o que levaria a um aumento do PIB *per capita* da UE de 6.1% para 9.6% até 2050⁹.

A igualdade encontra-se consagrada em vários documentos como é o caso da Carta das Nações Unidas (1945), a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o Tratado de Roma (1957), mantendo-se hoje no TUE e TFUE, entre outros. Várias organizações internacionais tiveram um papel fundamental nas ações levadas a cabo para a eliminação das discriminações com base no género, como foi o caso da Organização das Nações Unidas, da Organização Internacional do Trabalho, da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico e da União Europeia. Em Portugal, a CRP protege o princípio da igualdade no artigo 13º e salvaguarda o princípio da não discriminação em função do sexo.

A União Europeia, desde a assinatura do Tratado de Roma, “tem mantido uma participação ativa na promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens”¹⁰. A UE tem assim competências para atuar de forma a promover a igualdade entre géneros de acordo com os Tratados. É uma temática fundamental na sua política de atuação, como se verifica no artigo 2º e no artigo 3º, nº3 do TUE e nos artigos 8º,9º,10º,19º e 157º do TFUE e nos artigos 21º e 23º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia¹¹. A sua ação centrou-se principalmente em duas vertentes, em medidas legislativas (diretivas, recomendações, resoluções e comunicações) e em programas, ações e iniciativas.

⁷ LISBOA, Adília; VIEIRA, Ana; MORAIS, Cristina (2011). “Da Lei à Normatividade Social: Caminhar para a Igualdade de Género”. A OIT e a Igualdade de género no mundo do trabalho, Cadernos Sociedade e Trabalho, nº16, pág.9

⁸ IDEM.

⁹ Comissão Europeia (2020). “Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social europeu e ao comité das regiões. Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025”, pág.1.

¹⁰ SANCHÉZ, Maria José Cabanillas; GONZÁLEZ, Rosa Luengo; SILVA, Sofia Marques da (2013). “Políticas Públicas de Igualdade de Género em Espanha e Portugal. Um estudo comparativo”, Revista do Laboratório de Estudos da Violência da UNESP/Marília, Edição nº11, pág.107.

¹¹ Comissão Europeia (2020). “Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social europeu e ao comité das regiões. Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025”, pág.1.

Apesar dos enormes esforços feitos a nível internacional e a nível nacional, existe ainda um longo percurso a percorrer “não bastando medidas legislativas que são, por natureza, violáveis, sendo necessário promover por todas as formas a mudança de mentalidades”¹². Segundo o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), os Estados-Membros, em média, tiveram 67.4 pontos em 100 no Índice de Igualdade de Género da UE, referente ao ano de 2019. Já Portugal obteve 59.9 pontos em 100¹³. Atualmente, o índice de igualdade de género no UE é de 67.9 pontos em 100 e, em Portugal é de 61.3.¹⁴ Este Índice de Igualdade de Género é constituído por 6 domínios- o poder, o tempo, o conhecimento, a saúde o dinheiro e o trabalho- e permiti-nos através da pontuação obtida fazer uma comparação entre os vários estados-membros e a UE em geral sobre a igualdade de género. O Índice da Igualdade de Género na UE aumentou apenas 4.1 pontos desde 2010 e 0.5 pontos desde 2017. O seu ritmo de crescimento é de 1 ponto a cada 2 anos, o que fará com que a UE, segundo os dados observados, demorará 60 anos para atingir a igualdade de género¹⁵.

Assim sendo, se as desigualdades entre homens e mulheres fossem eliminadas e aproveitássemos o potencial da mulher que não é aproveitado, iríamos alcançar um Índice de Igualdade de Género mais elevado. Com base na investigação elaborada por este instituto, a eliminação destas desigualdades levaria a uma melhoria da igualdade de género na UE. Poderia até 2050 criar 10.5 milhões de novos postos de trabalho, uma taxa de emprego de 80% e o produto interno bruto (PIB) da UE poderia atingir mais 10%¹⁶.

Segundo a Presidente da Comissão Europeia Ursula von der Leyen “A igualdade de género é um princípio fundamental da União Europeia, mas não é ainda uma realidade. Nas empresas, na política e na sociedade em geral, só poderemos concretizar plenamente o nosso

¹² LISBOA, Adília; VIEIRA, Ana; MORAIS, Cristina (2011). “Da Lei à Normatividade Social: Caminhar para a Igualdade de Género”. A OIT e a Igualdade de género no mundo do trabalho, Cadernos Sociedade e Trabalho, nº16, pág.14.

¹³ European Institute for Gender Equality. “Gender Equality Index”. Acedido em 30 de novembro de 2020, em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

¹⁴ European Institute for Gender Equality. “Gender Equality Index”. Acedido em 30 de novembro de 2020, em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/compare-countries/index/bar>.

¹⁵ European Institute for Gender Equality. “Gender Equality Index 2020. Digitalisation and the future of work”. Acedido em 16 de fevereiro de 2021, em: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>.

¹⁶ European Institute for Gender Equality. “Economic benefits of gender Equality in the EU”. Acedido em 16 de fevereiro de 2021, em: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-eu-economic-benefits-gender-equality-eu-policy-context>.

potencial se utilizarmos todos os nossos talentos e diversidade. Utilizar apenas metade da população, metade das ideias ou metade da energia não é suficiente”¹⁷.

1.2- Fatores de Desigualdade

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) aponta como principais causas para a desigualdade entre homens e mulheres no mundo laboral as seguintes causas, a disparidade salarial, a desigualdade na obtenção de cargos de chefia, a diferenciação profissional por género, a desigualdade na atribuição de tarefas domésticas, a discriminação com base no gozo da licença de parentalidade e a persistência de estereótipos profissionais com base no género.

1.2.1-Disparidade salarial: Tradicionalmente, o cargo de “chefe de família” era atribuído ao homem, hoje em dia esse cargo pode estar nas mãos da mulher, visto que, existem milhões de agregados familiares em todo o mundo que dependem do rendimento que a mulher recebe para sobreviver. Atualmente, apesar de o papel da mulher ter mudado com o passar dos anos o mesmo não se refletiu no acesso a empregos bem remunerados e na igualdade de remuneração. Fazendo comparação entre as mulheres e os homens, continua a ser muito difícil para uma mulher alcançar uma boa remuneração, o que acarreta que o risco de situação de pobreza seja maior na população feminina. Esta situação de pobreza tende a verificar-se mais na idade da reforma devido à falta de descontos ou de descontos inferiores ao dos homens. Este fator leva a que as mulheres tendam a ficar dependentes dos homens depois da sua vida ativa¹⁸.

De acordo com dados fornecidos pela Comissão Europeia em 2015, referentes a 2014, a diferença salarial entre homens e mulheres nos vários setores da economia ronda os 16.3 % na UE¹⁹, ou seja, na UE as mulheres em relação aos homens ganham, em média, 16% menos por hora²⁰.

¹⁷ Comissão europeia (2020). “Rumo a uma União de Igualdade: Estratégia Europeia para a igualdade de género 2020-2025”.Acedido em 10 de novembro de 2020,em: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender_equality_strategy_factsheet_pt.pdf.

¹⁸ GOUGH, Orla (2001). “The impact of gender pay on post-retirement earnings”, In Critical Social Policy, SAGE Publications, Volume 21, pág.312.

¹⁹ Comissão Europeia (2017). “Disparidades salariais entre mulheres e homens na União Europeia”, pág.1.Acedido em 10 de novembro de 2020,em: file:///C:/Users/dani_/Downloads/EUJUS15A-1628-I01-EqualPayDayfactsheetsupdate2017-EuropeanUnion_PT_V01-LRpdf.pdf.

²⁰ Comissão Europeia (2020). “Rumo a uma União da Igualdade: Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025”,pág.2.Acedido em 10 de novembro de 2020,em: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender_equality_strategy_factsheet_pt.pdf.

Tendo por base, o I Relatório Sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade de 2014, com dados referentes a 2013, em Portugal a disparidade salarial entre homens e mulheres, em média, é de 17.9% o que significa que as mulheres para ganharem o mesmo salário anual do que os homens têm de trabalhar mais 65 dias²¹.

Nos países da UE as disparidades salariais entre os homens e as mulheres variam muito, tendo maior percentagem na “Estónia (25,6%), República-Checa (21,1%), Alemanha (21%), Áustria (19,9%) e Eslováquia (19,8%), em 2017”. E tendo menor percentagem de discrepância em países como “Eslovénia (8%), Polónia (7,2%), Bélgica (6%), Itália e Luxemburgo (5%) e Roménia (3,5%)²².

Segundo o Eurostat, a diferença entre a taxa de emprego de homens e mulheres com idades compreendidas entre 20-64 anos em Portugal é de 7.2 pontos percentuais e na UE é de 11,7 pontos percentuais²³. Já a diferença entre o salário médio bruto por hora de funcionários do sexo masculino e feminino (diferença salarial por género de forma não ajustada), em Portugal é de 8.9 pontos percentuais e na UE é de 14.1 pontos percentuais, referentes ao ano de 2018²⁴. Em relação à conclusão do ensino superior entre homens e mulheres, entre os 30-34 anos de idade, referentes ao ano de 2019, em Portugal 42.5% eram mulheres e 29.7% eram homens, e na UE 45.6% eram mulheres e 35.1% eram homens²⁵. Neste momento, a taxa de emprego das mulheres na UE é a taxa mais elevada de sempre. Todavia, as mulheres encontram ainda muitos obstáculos para conseguirem encontrar o seu lugar no mundo do trabalho.

De acordo, com dados referentes ao ano de 2014, o facto de as mulheres ganharem menos por hora, de trabalharem menos horas de forma remunerada e haver maior desemprego entre as mulheres em relação aos homens, faz com que todos os fatores combinados gerem uma desigualdade salarial de quase 40% entre os homens e as mulheres.

²¹CITE (Comissão para a Igualdade no trabalho e no emprego). “6 de março dia nacional da igualdade salarial”, pág.1. Acedido em 10 de novembro de 2020, em: http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/dis_entidades.pdf.

²² Parlamento Europeu (2020). “Perceber as disparidades salariais entre homens e mulheres: definição e causas”. Acedido no dia 6 de novembro de 2020, em: <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20200109STO69925/perceber-as-disparidades-salariais-entre-homens-e-mulheres-definicao-e-causas>.

²³ Eurostat (2020). “SDGs & me: Gender Equality in my country”. Acedido em 6 de novembro de 2020, em: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200918->.

²⁴ Eurostat (2020). “SDGs & me: Gender Equality in my country”. Acedido em 6 de novembro de 2020 <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200918-1>.

²⁵ Eurostat (2020). “SDGs & me: Gender Equality in my country”. Acedido em 6 de novembro de 2020, em: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200918-1>.

Existindo igualdade salarial entre homens e mulheres haveria também uma melhoria na economia. De acordo com estimativas do valor acrescentado europeu reduzindo um ponto percentual na desigualdade salarial entre géneros ver-se-ia surgir um aumento de 0.1% no PIB²⁶.

Em suma, no Tratado de Roma, em 1957, foi introduzido no art. 119º o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual. Este princípio posteriormente nos anos 70 veio a ser esclarecido e desenvolvido graças ao impulso do feminismo. Contudo, o objetivo da UE, depois da assinatura do Tratado de Roma, foi através de diretivas, recomendações e resoluções que adotou, promover a igualdade entre homens e mulheres em todas as áreas da sociedade, a nível internacional, comunitário, nacional, regional e local²⁷. No entanto, continuam a persistir atualmente disparidades salariais com base no género, apesar de se terem verificado algumas melhorias na última década.

1.2.2-Desigualdade na obtenção de cargos de chefia: De acordo com os dados fornecidos pelo Eurostat, as mulheres em posições de alta gerência, referentes ao ano de 2019, em Portugal era de 24.6% e na UE era de 28.4%²⁸. Domínio esse “onde os avanços têm sido particularmente lentos e tímidos” refere Sara Falcão Casaca²⁹.

Deiser Leobet, investigadora e diretora do IE Business School, Escola de Negócios de Madrid defendia que “é mais fácil uma mulher ganhar a lotaria do que chegar a CEO”. Tal afirmação consegue-se verificar quando, atendendo as estatísticas disponibilizadas pelo Eurostat, percebemos que há menos mulheres em altos cargos, “apenas 6.9% é CEO numa empresa de topo”³⁰. As mulheres que conseguem atualmente chegar a posições de chefia

²⁶ Parlamento Europeu (2020). “Perceber as disparidades salariais entre homens e mulheres: definição e causas”. Acedido em 30 de novembro de 2020, em: <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20200109STO69925/perceber-as-disparidades-salariais-entre-homens-e-mulheres-definicao-e-causas>.

²⁷ SANCHÉZ, Maria José Cabanillas; GONZÁLEZ, Rosa Luengo; SILVA, Sofia Marques da (2013). “Políticas Públicas de Igualdade de Género em Espanha e Portugal. Um estudo comparativo”, Revista do Laboratório de Estudos da Violência da UNESP/Marília, nº11, pág.108.

²⁸ Eurostat (2020). “SDGs & me: Gender Equality in my country”. Acedido em 6 de novembro de 2020, em: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200918-1>.

²⁹ Jornal de Negócios (16 de março de 2016). “Os tetos de vidro da gestão de topo”. Acedido em 10 de novembro de 2020, em: <https://www.pwc.pt/pt/sala-imprensa/press-room/2016/os-tetos-de-vidro-da-gestao-de-topo.html>.

³⁰ Parlamento Europeu (2020). “Perceber as disparidades salariais entre homens e mulheres: definição e causas”. Acedido em 6 de novembro de 2020, em: <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20200109STO69925/perceber-as-disparidades-salariais-entre-homens-e-mulheres-definicao-e-causas>.

sofrem bastantes desvantagens em relação aos homens, visto que “ganham 23% menos, por hora, do que gerentes do sexo masculino”³¹.

Sara Falcão Casaca, refere que a "administração pública, no sector empresarial do Estado, a presença de mulheres em lugares de primeira linha é inferior a 30%. No sector privado, a sua representação é ainda menor nas grandes empresas"³².

Este preconceito que existe acerca das mulheres “não terem estofo” para chegarem a cargos de chefia faz com que haja cada vez menos essas oportunidades, porque se tais cargos forem exclusivamente atribuídos a homens, estabelecesse um padrão de recrutamento difícil de ultrapassar. É, assim, fundamental que seja possível tanto aos homens como às mulheres chegarem a cargos de topo. Essa possibilidade permitiria “uma maior inclusão e diversidade para apresentar novas ideias e abordagens inovadoras que sirvam melhor uma sociedade europeia dinâmica e próspera. Permitir que cidadãos de todas as origens participem de forma significativa na sociedade é uma condição prévia necessária para o bom funcionamento da democracia e conduz a uma elaboração de políticas mais eficaz”³³.

1.2.3-Diferenciação profissional por Género: A segregação profissional com base no género sucede quando homens e mulheres são divididos em diferentes tipos e níveis de atividades e empregos. Sendo que, as mulheres são orientadas para diferentes profissões da dos homens, a chamada segregação horizontal, e para profissões com escalões inferiores a segregação vertical³⁴.

As mulheres são aquelas que mais interrompem a sua vida profissional, dificultando assim a progressão na sua carreira, o que faz com que os empregadores tenham menos interesse em contratar mulheres, visto que, não lhes compensa os gastos que tem com a sua formação.

Nos anos 80 e 90 houve um aumento substancial no leque de profissões ocupadas pelas mulheres. Enquanto, que a segregação horizontal tende a diminuir a segregação vertical tem

³¹IDEM

³² Jornal de Negócios (16 de março de 2016). “Os tetos de vidro da gestão de topo”. Acedido em 10 de novembro de 2020, em: <https://www.pwc.pt/pt/sala-imprensa/press-room/2016/os-tetos-de-vidro-da-gestao-de-topo.html>.

³³ Comissão Europeia (2020). “Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025”, págs.14 e 15.

³⁴ Organização Internacional do Trabalho (2007). “ABS dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género”, 2ª edição, pág.173.

tendência a aumentar, mesmo nas situações em que aparecem novas profissões ao dispor das mulheres³⁵.

As mulheres ocupam cargos onde tem de disponibilizar menos horas de trabalho e onde há mais agregação de pessoas para a mesma tarefa, o que faz com que o seu trabalho seja muitas vezes desvalorizado³⁶.

As segregações profissionais são consideradas como “uma expressão de desigualdade, por implicar diferenças de poder, competências, rendimento e oportunidades³⁷. Apenas 67 % das mulheres na UE têm emprego, em comparação com 78 % dos homens³⁸, o que significa que existem muitas profissões em que a sociedade considera que devem ser ocupadas apenas por homens, mesmo que as mulheres apresentem melhores aptidões para tais cargos. Podemos verificar que existem mais mulheres do que homens a trabalhar em cargos menos importantes e em setores da economia onde as remunerações são mais baixas³⁹. Esta realidade deriva da discriminação, do estereótipo e da subvalorização que se faz em relação à mulher.

1.2.4-Desigualdade na atribuição de tarefas domésticas: As tarefas domésticas estão relacionadas com o trabalho não remunerado de manutenção da casa, sendo que a nível global estas tarefas são atribuídas principalmente as mulheres. No entanto, estas tarefas têm vindo a ser executadas pelos homens cada vez mais, principalmente nos países desenvolvidos. Todavia, apesar do aumento da quota das tarefas domésticas realizadas pelo homem, ainda é uma pequena proporção do tempo total gasto nestas tarefas⁴⁰.

Atualmente 75 % das tarefas domésticas e dos cuidados não remunerados são efetuados por mulheres⁴¹. De acordo, com dados fornecidos pela Eurostat, referentes ao ano de 2019,

³⁵ IBIDEM, págs.173 e 174.

³⁶ CORNISH, Mary (2007). “Closing the Global Gender Pay Gap: Securing Justice for Women’s Work”, *Comp.Labor Law & Pol’y Jornal*, Volume 28, pág.25.

³⁷ Organização Internacional do Trabalho (2007). “ABS dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género”, 2ª edição, pág.174.

³⁸ Comissão Europeia(2020).“Rumo a uma União da Igualdade: Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025”,pág.2.Acedido em 10 de novembro de 2020,em: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender_equality_strategy_factsheet_pt.pdf.

³⁹ Eurostat. “A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data”, documento de trabalho estatístico,2018.

⁴⁰ Organização Internacional do Trabalho (2007). “ABS dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género”, 2ª edição, pág.191.

⁴¹ Comissão Europeia(2020).“Rumo a uma União da Igualdade: Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025”,pág.2.Acedido em 10 de novembro de 2020,em: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender_equality_strategy_factsheet_pt.pdf.

a percentagem de homens e mulheres entre os 20 e os 64 anos de idade inativos por causa de responsabilidades familiares, em Portugal era de 23.7% das mulheres e 3.8% dos homens. Já na UE era de 32.2% das mulheres e 4.5% dos homens⁴².

Conseguimos concluir que as mulheres trabalham mais horas em trabalho não remunerado, como cuidar dos filhos e a executar lides domésticas. Em contraposição, os homens trabalham mais horas em trabalho remunerado. Na UE, 22 horas do trabalho semanal das mulheres são despendidas a realizar tarefas domésticas, enquanto que os homens só dispensam 9 horas do seu trabalho semanal nas lides domésticas⁴³. No final, as mulheres tendem a trabalhar mais horas semanais do que os homens.

As mulheres trabalham mais em regime de tempo parcial (um terço das mulheres na UE, 31.3%) em relação aos homens (8.7% na UE), visto que é a cargo das mulheres que fica o enorme desafio de gerir a vida familiar com a vida profissional⁴⁴.

1.2.5-Discriminação com base no gozo da licença de parentalidade: As mulheres têm tendência a ser mais discriminadas do que os homens no local de trabalho, devido a ter maior probabilidade de necessitar de fazer pausas nas suas carreiras (estarem grávidas), de terem de conciliar a vida profissional com a vida familiar e terem possibilidade de serem dispensadas depois de cumprirem a licença de maternidade. Não esquecendo que as mulheres são muitas vezes discriminadas logo nas entrevistas de emprego. Enquanto que os homens têm mais oportunidades de emprego em relação às mulheres. Todavia, os homens podem ser discriminados com base no gozo da sua licença de paternidade, daí se verificar que os homens têm tendência a não gozarem da sua licença de paternidade até ao fim ou até a não chegarem a gozar.

1.2.6-Persistência de estereótipos profissionais com base no género: Atendendo, ao Eurobarómetro especial nº465, de junho de 2017, os estereótipos de género são um dos principais fatores de desigualdade. Contribuem para as disparidades salariais que se verificam entre os homens e as mulheres. Conclui-se que 44% dos europeus consideraram

⁴² Eurostat (2020). “SDGs & me: Gender Equality in my country”. Acedido em 6 de novembro de 2020, em: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200918-1>.

⁴³ Comissão Europeia (2020). “Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025”, pág.13.

⁴⁴Parlamento Europeu (2020). “Perceber as disparidades salariais entre homens e mulheres: definição e causas”. Acedido em 6 de novembro de 2020, em: <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20200109STO69925/perceber-as-disparidades-salariais-entre-homens-e-mulheres-definicao-e-causas>.

que o papel da mulher é cuidar da família e das tarefas domésticas, enquanto que o papel do homem é ganhar dinheiro, segundo 43% dos europeus.

Estes estereótipos e papéis sociais de género precisam urgentemente de ser eliminados, porque anulam as liberdades, as escolhas e as intenções das mulheres e dos homens.

O estado ao prosseguir a igualdade de oportunidades e de tratamento para ambos o género deve atender aos trabalhadores com responsabilidades familiares, nomeadamente, adotar benefícios para estes trabalhadores nas suas políticas nacionais⁴⁵. Assim pretende-se que as políticas nacionais adotadas permitam que haja efetivamente igualdade de oportunidades e de tratamento independentemente do sexo dos trabalhadores, de terem ou não responsabilidades familiares e de serem subordinados ou não⁴⁶.

A maternidade e a divisão do trabalho com base no género são os fatores que mais influenciam as desigualdades de género, visto que são eles que propiciam que as mulheres estejam em posição de desigualdade em relação ao homem no mundo laboral, e o progresso para a igualdade de tratamento e de oportunidades entre as mulheres e os homens no emprego esteja muito lento⁴⁷.

Helena Dalli, comissária responsável pela igualdade na Comissão Europeia, afirmou na Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 que “para obter a igualdade não é necessário tirar a um para dar a outro. A igualdade é um recurso infinito e chega para todos. (...) O nosso objetivo é garantir que as mulheres não tenham de ultrapassar obstáculos adicionais para atingir aquilo que os homens têm como dado adquirido e que sejam capazes de realizar todo o seu potencial”⁴⁸.

1.3-Mecanismos e Agentes na promoção da Igualdade de Género

Nas últimas décadas, a participação das mulheres no mercado de trabalho, na União Europeia tem vindo a aumentar. Contudo, ainda se encontra muito aquém do objetivo previsto na Estratégia Europa 2020, de obter uma taxa de emprego de pelo menos 75%. Para alcançar este objetivo é necessário promover a participação das mulheres no mercado de trabalho para reduzir as disparidades de género, visto que as taxas de emprego e de

⁴⁵ Organização Internacional do Trabalho (2007). “ABS dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género”, 2ª edição, pág.173.

⁴⁶ IDEM

⁴⁷ IBIDEM, pág.81.

⁴⁸ Comissão Europeia (2020). “Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025”. Acedido em 11 de novembro de 2020, em: https://ec.europa.eu/portugal/nes/union-of-equality_pt.

participação da mulher no âmbito laboral ainda é muito inferior à do homem em quase todos os Estados-Membros.

A partir da década de 70, em Portugal foram criados organismos institucionais para combater a desigualdade de género e as discriminações, mais concretamente para assegurar melhores condições de vida para as mulheres. Em 1970 nasce o Grupo de Trabalho para a Definição de uma Política Nacional Global acerca da Mulher⁴⁹, tendo em 1971 transformado no Grupo de Trabalho para a Participação da Mulher na vida económica e social. Em 1973 foi criada a Comissão para a Política Social Relativa à Mulher tendo apenas índole consultiva. Em 1975, a ONU realizou a sua primeira Conferência Mundial de Mulheres onde resultou o pedido para os estados-membros criarem a nível nacional mecanismos para progresso das condições e dos estatutos das mulheres⁵⁰. Com o decorrer do tempo foram criados cada vez mais mecanismos e instituições com o propósito de melhorar as condições das mulheres e tentar eliminar a desigualdade de género.

Importa dar um enorme destaque a IV Conferência Mundial sobre a Mulher realizada em Pequim no ano de 1995, uma vez que teve um papel crucial na política internacional sobre a temática da igualdade de género. Da conferência resultou um documento onde se estipulou objetivos estratégicos e medidas que ajudaram os governos a implementar medidas para combater a desigualdade de género. O documento tem os seus objetivos definidos em 7 áreas distintas: a pobreza, educação e formação das mulheres, saúde, violência contra as mulheres, conflitos armados, economia, poder e tomada de decisão⁵¹.

No ano de 1997, o Tratado de Amesterdão foi aprovado trazendo consigo um enorme contributo com a elaboração do conceito de *mainstreaming* de género⁵². Conceito este que acredita que a igualdade de género é um objetivo que deve ser visto como fundamental e de enorme importância.

Em Portugal temos dois organismos estatais que se dedicam a esta temática da igualdade de género, o CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego)⁵³ e o

⁴⁹ Este grupo derivaria a Comissão da Condição Feminina (CCF), que atualmente é a Comissão para a cidadania e igualdade de género (CIG).

⁵⁰ Portugal criou esses mecanismos na década de 1975-1985.

⁵¹ APF (Associação para o Planeamento da família). “Igualdade de género: Promover a igualdade de género”. Acedido em 12 de novembro de 2020, em: <http://www.apf.pt/violencia-sexual-e-de-genero/igualdade-de-genero>. FERREIRA, Virgínia; MONTEIRO, Rosa (2013). “Trabalho, Igualdade e Diálogo Social. Estratégias e desafios de um percurso”, 1ª edição, Estudos 9, CITE, Lisboa, pág.24.

⁵² IBIDEM, pág.24.

⁵³ Foi criada em 1979, pelo Decreto-Lei 392/79, de 20 de setembro.

CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género)⁵⁴. Estes dois mecanismos tem um papel fundamental na luta pela igualdade de género. A sua criação veio demonstrar a força que as mudanças legislativas, sociais, políticas e institucionais podem fazer na propagação da igualdade de género⁵⁵.

No entanto existem várias formas de promover a igualdade de género, como por exemplo no meio escolar, nas empresas, no meio familiar, nos media. Têm contribuído também para esta luta as organizações não governamentais, como por exemplo, a APEM (Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres), a Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres e a UMAR (União de Mulheres Alternativa e Resposta).

1.4-Igualdade de género em Portugal

1.4.1- Evolução da lei portuguesa no reconhecimento da igualdade de género

O percurso em Portugal para a elaboração de um quadro legal e institucional promotor da igualdade de género foi precoce. Após a Revolução de 25 de Abril de 1974, com o fim do regime político do Estado Novo, foram restituídos direitos e liberdades fundamentais a todos os cidadãos. Em 1976, deu-se um enorme passo nesse sentido com a aprovação da Constituição da República Portuguesa. Nesse projeto tornou-se ilegítimo qualquer tipo de desigualdades com base no género, deixando de ser considerado normal os diferentes papéis de género que vinham sendo atribuídos. Esta normatividade social perdura ainda nos nossos tempos, sendo que só será eliminada quando os paradigmas sociais se alterarem.

As desigualdades em Portugal podem ser debatidas através das políticas adotadas bem como o recurso aos tribunais. É importante analisar a evolução que ocorreu na nossa lei, desde o Estado Novo até a lei em vigor. Os quadros apresentados em seguida demonstram assim as diferenças entre a lei em vigor em 25 de abril de 1974 com a lei atual.

Atendendo ao quadro 1 apresentado em anexo, a constituição de 1933 defendia a justificação de diferenças de tratamento “... salvas quanto ao sexo, as diferenças de tratamento justificadas pela natureza...”. Com a atual lei eliminou-se essa justificação de diferenças de tratamento, passando todos os cidadãos serem considerados seres humanos livres e iguais em dignidade e em direitos, não podendo ser “privilegiado, beneficiado,

⁵⁴ Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 06 de janeiro.

⁵⁵ FERREIRA, Virgínia; MONTEIRO, Rosa (2013). “Trabalho, Igualdade e Diálogo Social. Estratégias e desafios de um percurso”, 1º edição, Estudos 9, CITE, Lisboa, pág.21.

prejudicado...”com base em nenhum critério. Passando o Estado a ter como tarefa fundamental a promoção da igualdade entre homens e mulheres⁵⁶. Todavia, apesar de a lei ter sido alterada a mentalidade da sociedade continua a mesma, continua a ver a mulher como um ser inferior em relação ao homem. Quando o tema é igualdade de géneros a sociedade em pleno século XXI continua estagnada.

De acordo, com o quadro 2 apresentado em anexo, na Constituição de 1933 as mulheres encontram restrições no que diz respeito ao direito do trabalho remunerado. Já na nossa atual lei isso não se verifica, uma vez que ao Estado é dado a tarefa de promover a igualdade de oportunidades na escolha de profissão para homens e mulheres⁵⁷. O Estado tinha o dever de assegurar que todas as mulheres tenham direito ao trabalho remunerado nas mesmas condições que os homens.

Atendendo ao quadro 3 apresentado em anexo, com a atual lei, a mulher deixou de necessitar da autorização do cônjuge para trabalhar, passou a ter total liberdade, o que já não acontecia anteriormente, onde a mulher necessitava da autorização do marido para exercer qualquer profissão. Tal como refere o artigo 1676º do Código Civil em vigor no “Estado Novo”: “...é lícito ao marido (...), denunciar a todo o tempo o contrato...”. Segundo Maria do Céu da Cunha Rêgo estávamos no tempo: “...da limitação da capacidade jurídica da mulher casada, submetida à vontade discricionária do designado “poder marital””⁵⁸. No fundo, nessa altura a mulher via a sua liberdade roubada pelo cônjuge, estando subordinada à sua vontade. O homem era o chefe da família, e a ele competia decidir todos os assuntos da vida familiar. A própria lei reconhecia isso, atribuía aliás um “poder hierárquico dominante” ao homem, estando a mulher e os restantes membros da família a ele subordinados. A lei hoje em vigor, eliminou este poder atribuído ao homem e atribui ainda ao Estado a tarefa de promover a igualdade entre homens e mulheres sobre assuntos relacionados com a família.

Maria do Céu da Cunha Rêgo faz uma conclusão muito interessante sobre a comparação destas normas, ela conclui que: “durante o “Estado Novo”, a normatividade jurídica coincidia com a normatividade social na fixação a homens e a mulheres de papéis desiguais e hierarquizados, e que ao longo do regime democrático a normatividade jurídica

⁵⁶ RÊGO, Maria do Céu da Cunha (2010). “A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa”. Em FERREIRA, Virgínia (Org.). “A igualdade de Mulheres e Homens no trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias”, CITE, Lisboa, Cap.2, pág.60.

⁵⁷ IBIDEM, pág.60.

⁵⁸ IBIDEM, pág.61.

libertou mulheres e homens desse fardo, reconhecendo-os como iguais sujeitos de direito, sem que, no entanto, e apesar de vários aprofundamentos, tivesse conseguido livrá-los do jugo da normatividade social, que os mantém objetos do género. E é esse o direito que ainda falta”⁵⁹.

Soube esta temática importa atender ao quadro 4 apresentado em anexo.

Atualmente a lei sofreu fortes alterações no quadro familiar, os cônjuges passaram a ser reconhecidos da mesma maneira e a ter direitos e responsabilidades familiares iguais.

É muito importante atender a este respeito à “Lei da Igualdade”, que entrou em vigor com o Decreto-Lei nº392/79, de 20 de setembro e fazer uma comparação com a lei que vigorava em 25 de abril de 1974 (Ver quadro 5 apresentado em anexo).

A Lei da Igualdade veio garantir a igualdade de género no acesso a oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego. Veio fazer com que a mulher deixasse de ser vista como um ser inferior e que fossem garantidos os mesmos direitos que a normatividade social atribuía ao homem.

Tendo em conta o quadro 6 apresentado em anexo, conseguimos entender que é assim obrigação do Estado Português garantir a igualdade entre todos os cidadãos. Contudo, apesar de estar previsto na lei a igualdade de género não quer dizer que isso se verifique na realidade. O que se verifica é que não existe igualdade entre homens e mulheres na sociedade atual, mesmo que na lei se estipule que homens e mulheres são seres humanos livres e iguais em dignidade e em direitos. Ou seja, o Estado Português sendo um estado de direito democrático com intenções de promover um estado social, para além da lei que tem vindo a estipular, continua a assumir compromissos internacionais nesta temática. Como exemplo disso temos o Tratado de Lisboa que afirma o princípio da igualdade democrática, a Carta dos Direitos Fundamentais que no art. 23º consagra a igualdade de mulheres e homens e no art. 33º consagra a conciliação da vida familiar com a vida profissional, “ A Estratégia para a Igualdade entre homens e mulheres”(2010-2015) que foi um programa elaborado pela Comissão Europeia, para promover a igualdade entre homens e mulheres nos Estados-Membros⁶⁰, a Carta das Mulheres no qual a Comissão Europeia voltou a promover a igualdade entre homens e mulheres e tomou novas medidas para reforçar a igualdade de

⁵⁹ RÊGO, Maria do Céu da Cunha (2010). “A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei Portuguesa”. Em FERREIRA, Virgínia (Org.). “A igualdade de Mulheres e Homens no trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias”, CITE, Lisboa, Cap.2, pág.61.

⁶⁰ Estratégia para a Igualdade entre Homens e Mulheres, 2010-2015, Bruxelas 21/09/2010.

género em todas as áreas⁶¹, a “A Estratégia da União Europeia para o Emprego e o Crescimento 2020”⁶² e a “Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação-Portugal+Igual(2018-2030)”.

Na perspetiva de Virgínia Ferreira, “as diligências que Portugal tem assumido, relativamente, à promoção de igualdade de oportunidade e as políticas de ação positiva têm permanecido muito dependentes das diretivas emanadas da Comissão Europeia e têm sido na sua maior parte incipientes”⁶³. Assim sendo, as medidas implementadas pelo Estado Português não são suficientes para a existência de uma sociedade igualitária.

Os papéis desiguais que a sociedade atribui às pessoas em função do sexo com que se nasce, provocam desequilíbrios entre os homens e as mulheres. Desequilíbrios esses, que mostram a divergência entre a normatividade jurídica e a normatividade social. No mesmo momento em que a normatividade jurídica vem reconhecer que homens e mulheres são seres livres e iguais em direitos, deveres, oportunidades e responsabilidades, incube ao Estado e à Comunidade Europeia a tarefa de promover a igualdade de género, enquanto que a normatividade social vem defender uma ideia complementemente contraditória. Esta defende que aos homens e às mulheres não devem ser atribuídos os mesmos direitos e as mesmas responsabilidades, que tendo em conta o género essa atribuição deve ser diferenciada. Aos homens devem ser atribuídos papéis mais importantes como chefe da família, que fica responsável por gerir todas as decisões no âmbito familiar e quem cabe trabalhar para manter o sustento da mesma. Enquanto, que às mulheres é dado um papel mais de dona de casa, ficando responsável pelas lides domésticas e por tomar conta dos filhos. Este desequilíbrio entre a normatividade social e a normatividade jurídica acaba por ser aceite pela maioria dos homens e das mulheres⁶⁴.

⁶¹ “Uma Carta das Mulheres”, Declaração da Comissão Europeia por ocasião da celebração do Dia Internacional da Mulher, 2010.

⁶² Compreender as Políticas da União Europeia “Europa 2020”: A Estratégia Europeia de Crescimento”, 2013.

⁶³ FERREIRA, Virgínia (2010). “A Evolução das Desigualdades entre Salários Masculinos e Femininos: um percurso irregular”. Em Ferreira, V (org.). “A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias”, CITE, Lisboa, Cap.4.

⁶⁴ RÊGO, Maria do Céu da Cunha (2010). “A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa”. Em FERREIRA, Virgínia (Org.). “A igualdade de Mulheres e Homens no trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias”, CITE, Lisboa, Cap.2, págs.86 e 87.

1.5-Princípio da Igualdade e o dever de não discriminação

Olhando para a História, o princípio da igualdade apesar de proclamado não quer dizer que tenha sido aceite e posto em prática pela sociedade. Este princípio, aliás, tem sido alvo de refração por parte de cada país e de cada época.

A igualdade tem sido conquistada com muito esforço, foi uma conquista histórica que resultou das imensas lutas que foram travadas por aqueles que se encontram em situações de inferioridade e do poder soberano. Esta luta tem como objetivo principal eliminar as desigualdades e conseguir que o princípio da igualdade realmente se verifique na sociedade.

A jurisprudência portuguesa tomou já várias decisões relacionadas com o princípio da igualdade, nomeadamente no Acórdão nº76/85, de 6 de maio, em que considerou que o tratamento desigual será permitido depois de verificada a compatibilidade entre os critérios de distinção exigidos pelo legislador e os objetivos da lei. A constituição vem assim autorizar um tratamento desigual das situações delimitadas na lei ordinária⁶⁵.

E no Acórdão nº231/94 de 30 de novembro, em que considerou que o princípio da igualdade não estipula o que é igual, apenas vem determinar que o que é igual deverá ser tratado igualmente e o que é desigual deve ser tratado desigualmente⁶⁶. A prevalência da igualdade como valor fundamental do ordenamento tem de ser avaliada caso a caso com a liberdade que assiste ao legislador, de ponderar os interesses em jogo e diferenciar o tratamento se o mesmo entenda que tal é necessário. Isto significa dizer que: “... a essência da aplicação do princípio da igualdade encontra o seu ponto de apoio na determinação dos fundamentos fácticos e valorativos da diferenciação jurídica consagrada no ordenamento”⁶⁷.

Jorge Miranda defende que para analisar o princípio da igualdade é necessário atender a 3 pontos fundamentais ⁶⁸, sendo eles: I-Que a igualdade não é identidade e igualdade jurídica não é igualdade natural ou naturalística; II- Que igualdade significa intenção de racionalidade e intenção de justiça; III- Que igualdade não é uma “ilha” conexas

⁶⁵ Acórdão nº75/85, de 6 de maio, in Diário da República, 2ª série, de 8 de junho de 1985, pág.5365.

⁶⁶ Acórdão nº 231/94, de 30 de novembro, in Diário da República, 2ª série, de 28 de abril de 1994, pág.2056.

⁶⁷ IBIDEM, pág.2057.

⁶⁸ Tais pontos foram acolhidos unanimemente pela doutrina e pela jurisprudência.

com os outros princípios, tem de ser entendida no plano global dos valores, critérios e opções da Constituição material⁶⁹.

Este princípio tem um sentido negativo e positivo. Quanto ao seu sentido negativo, consiste em impedir discriminações e privilégios. No entanto, esta proibição de discriminações não é só para proibir de forma geral, mas para proteger as pessoas contra discriminações, ou seja, de proteger as pessoas por via penal e se necessário a atribuição de direito a reparação tendo em conta os princípios gerais da responsabilidade⁷⁰. Quanto ao sentido positivo, consiste no tratamento igual de situações iguais e no tratamento desigual de situações que sejam desiguais. Sendo que, o tipo de tratamento a adotar seja imposto pela diversidade das circunstâncias ou pela natureza das coisas⁷¹.

Jorge Miranda, quanto à aplicação do princípio da igualdade, compreende que as normas que vedam discriminações são de aplicabilidade imediata não sendo necessária a interposição de outra lei, uma vez que, todas as pessoas devem ser tratadas igualmente e não devem ver os seus direitos e deveres afetados em virtude de fatores injustificáveis⁷². Assim sendo, os estatutos, pactos ou atos constitutivos que atribuam mais ou menos direitos em virtude da raça, sexo, religião ou ideologia, devem ser considerados inválidos.

Nas relações contratuais quando se verifique desigualdades é necessária intervenção do legislador para combater esta situação e para proteger a parte mais fraca contra abusos de poder. Importa ainda fazer a distinção entre igualdade formal e igualdade material. A igualdade formal é aquela que considera que todos são iguais perante a lei. Consiste no tratamento equânime que a lei confere a todos os cidadãos independentemente da raça, sexo, religião ou etnia. Já a igualdade material têm por finalidade obter a igualdade entre os indivíduos, que se encontram em situações de desigualdade, ou seja, são essencialmente desiguais. A igualdade material vem assim admitir que possa ser feito um tratamento diferenciado nas situações desiguais para proteger e defender os interesses dos indivíduos social e economicamente desfavorecidos, com vista a obter uma sociedade mais justa e para a prossecução de um equilíbrio social e económico. No fundo, pretende-se promover adoção de medidas capazes de eliminar as desigualdades através da aplicação de discriminações positivas que indiquem a necessidade de haver diferenciação. Assim sendo,

⁶⁹ MIRANDA, Jorge (2008). “Manual de Direito Constitucional-tomo IV- Direitos Fundamentais”, Almedina, Coimbra, pág.252.

⁷⁰ IBIDEM, págs.253-255.

⁷¹ IBIDEM, págs.255-256.

⁷² IBIDEM, págs.264-266.

a igualdade formal e a igualdade material não são conceitos díspares, pelo contrário, estão relacionados visto que a igualdade formal é condição necessária para haver igualdade material.

Gomes Canotilho, afirma que “O legislador não está impedido de introduzir diferenciações e tipificações mesmo quando estas se traduzem em “cláusula de rigor”⁷³. O que ele não pode é tratar, sem qualquer justificação material, de forma desigual, o que é essencialmente igual, ou, de forma igual, o que é basicamente desigual. É precisamente o que acontece quando um grupo de destinatários da norma é tratado de forma desigual em relação a outro grupo, sem que a desigualdade de tratamento se possa considerar materialmente justificada ou justificável. Cabe ao legislador decidir quais os critérios a adotar na comparação dos vários grupos de modo a tratar de forma igual ou desigual consoante os fundamentos materiais convocados para esse tratamento”⁷⁴.

Boaventura de Sousa Santos, em relação ao direito à diferença, considera que: “temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito de ser diferentes quando a nossa igualdade nos descarateriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades”⁷⁵.

Existem várias formas de discriminação que podem ocorrer no âmbito laboral, e é importante atender à perspectiva de João Leal Amado que considera que “o princípio da igualdade e o mandato antidiscriminatório, tendo conteúdos próximos, complementam-se, mas não se confundem”⁷⁶. O princípio da igualdade não se pode confundir com o mandato antidiscriminatório e não pode ser aplicado de igual forma para situações diferentes, visto que tem de atender sempre a essas diferenças antes de aplicar este princípio. Na perspectiva de António Monteiro Fernandes o princípio da não discriminação aparece como uma das formas possíveis em que o princípio da igualdade se pode apresentar⁷⁷.

⁷³ CANOTILHO, José J. Gomes (2012). “Parecer Jurídico”, Coimbra. Acedido em 4 de janeiro de 2021, em: http://www.aofa.pt/rimp/Parecer_Gomes_Canotilho.pdf.

⁷⁴ IDEM

⁷⁵ SANTOS, Boaventura de Sousa (2003). “Introdução: para ampliar o cânone de reconhecimento, da diferença e da igualdade”. Em SANTOS, Boaventura de Sousa (org.). “Reconhecer para libertar: Os caminhos do cosmopolitanismo multicultural”, Rio de Janeiro Civilização Brasileira, pág.56.

⁷⁶ AMADO, João Leal (2014). “Contrato de Trabalho”, 4ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, pág.184.

⁷⁷ FERNANDES, António Monteiro (1990). “Observações sobre o Princípio da Igualdade de Tratamento” no Direito do Trabalho. Estudos em homenagem ao Professor Doutor A. Ferrer Correia. Boletim da Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Coimbra, pág.1011.

1.6-Discriminação

A palavra discriminação remete-nos logo para situações de injustiça e desigualdades. Todavia, devemos atender ao conceito de discriminação a nível legal. Teresa Coelho Moreira considera que a discriminação não pode ser vista apenas como casos de injustiça e de desigualdades, mas como casos em que se pretende proteger características legalmente protegidas que as discriminações vêm pôr em causa ⁷⁸.

A lei muitas vezes pode parecer injusta com determinadas regras que estabelece, no entanto, há situações de discriminação que podem ser justificadas pelo simples facto de ser legal.

Segundo o art. 1, nº1 alínea a) da Convenção nº111 da OIT define-se a discriminação como “toda a distinção, exclusão ou preferência com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego ou profissão”⁷⁹.

A discriminação é muito difícil de ser comprovada, uma vez que os factos praticados são muitas vezes disfarçados. Daí ser difícil para um indivíduo que esteja numa situação em que é discriminado conseguir comprovar tal facto. É assim fundamental que todas as formas de discriminação sejam erradicadas. Sendo assim, é obrigação do Estado, dos empregadores, das organizações e inclusive da própria sociedade em geral combater a discriminação através de todos os meios existentes para esse efeito. As legislações nacionais e internacionais trabalham neste sentido para garantir que a todos é dado o pleno exercício dos direitos civis, políticos, sociais, económicos e culturais.

No entanto, para a obtenção do direito à igualdade não basta a prática da legislação proibitiva, visto que tal é insuficiente. É assim necessário que a esta proibição de discriminação seja acrescentado as políticas compensatórias para ajudar na luta contra a desigualdade. As discriminações positivas ou afirmações positivas vêm ajudar neste combate contra a discriminação e na prossecução da obtenção da igualdade.

No contexto atual, as afirmações positivas pretendem constituir uma sociedade mais igualitária, onde todos os indivíduos são considerados como iguais e onde são atribuídos os mesmos direitos e deveres, tal como na letra da lei se encontra consagrado.

⁷⁸ MOREIRA, Teresa Coelho (2013). “Igualdade e não discriminação. Estudos de direito do trabalho”, Almedina, Coimbra, pág.87.

⁷⁹ Organização Internacional do Trabalho (2007). “ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género”, 2ª edição, pág.59.

As discriminações negativas atendem as condutas proibitivas das legislações nacionais e internacionais que entravam na adoção de medidas discriminatórias.

Temos também dois tipos de discriminação possível, de *jure* ou de *facto*, e a sua diferenciação faz-se através da existência na lei ou na realidade. A OIT estabeleceu que “um código de trabalho que estabeleça que as mulheres receberão remuneração inferior à dos homens devido ao seu sexo, deve ser considerado como discriminatório de *jure*, enquanto que a prática efetiva de pagar menos às mulheres do que aos homens, constitui um ato de discriminação de *facto*”⁸⁰. Atualmente, estes tipos de discriminação tendem a desaparecer, no entanto, a discriminação de *facto* continua ainda a existir.

A doutrina e a jurisprudência apontam como modalidades da prática discriminatória a discriminação direta, a discriminação indireta e a discriminação associativa. Estas modalidades foram distinguidas pelo direito europeu através de duas diretivas, a diretiva nº2000/43/CE e a diretiva nº2000/78/CE.

1.6.1- Discriminação direta

A OIT conceitua que a discriminação direta “...existe quando o tratamento desigual entre mulheres e homens deriva diretamente de leis, regras ou práticas que fazem uma diferença explícita entre mulheres e homens (por exemplo, leis em que não permitem às mulheres assinar contratos, enquanto os homens o podem fazer)”⁸¹.

A diretiva nº2000/43/CE veio considerar que o princípio da igualdade de tratamento deve ser aplicado a todas as pessoas sem fazer distinção quanto a raça ou a etnia. O art. 2º, nº1 conceitua que o princípio da igualdade de tratamento consiste na ausência de qualquer discriminação direta ou indireta em razão da origem racial ou étnica. O art. 2º, nº2 alínea a) dita que existe discriminação direta sempre que por razão da origem racial ou étnica uma pessoa é objeto de um tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado à outra pessoa em situação comparável.

Já a diretiva nº2000/78/CE aborda a igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. Esta diretiva acredita que existe discriminação direta sempre que, por algum motivo discriminatório, em relação ao emprego e à atividade profissional, uma pessoa

⁸⁰ IDEM

⁸¹ Organização Internacional do Trabalho (2007). “ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género”, 2ª edição, págs.59 e 60.

seja objeto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável⁸².

A discriminação direta encontra-se também prevista no art. 23º, nº1 alínea a) do Código do Trabalho, onde se considera que ocorre “discriminação direta, 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”⁸³.

Na perspetiva de Roger Raupp Rios ocorre este tipo de discriminação quando qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, quer seja fundado em origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação proibidas, têm o propósito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais nas várias áreas da vida em sociedade. Sendo que os indivíduos irão ser discriminados o que fará que não estejam em pé de igualdade com outros indivíduos⁸⁴.

1.6.2- Discriminação indireta

A discriminação indireta⁸⁵ segundo a OIT: “...ocorre quando regras e práticas, aparentemente neutras do ponto de vista do género, conduzem, na prática, a desvantagens que atingem essencialmente pessoas de um sexo”⁸⁶.

Na diretiva 2000/78/CE no art. 2º, nº2 alínea b) diz-se que ocorre “Discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator 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 os alcançar sejam adequados e necessários”⁸⁷.

⁸² União Europeia, Diretiva 2000/78/CE. Acedida em 28 de dezembro de 2020, em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=PT>.

⁸³ Código do Trabalho. Acedido em 28 de dezembro de 2020, em: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis.

⁸⁴ RIOS, Roger Raupp (2008). “Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas”, Livraria do Advogado, Porto Alegre, pág.89.

⁸⁵ A discriminação indireta também é designada pelo termo discriminação por impacto ou efeito e discriminação reflexiva. Nos Estados Unidos e no Direito Comunitário Europeu é designado por *disparate impact*.

⁸⁶ Organização Internacional do Trabalho (2007). “ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género”, 2ª edição, pág.60.

⁸⁷ União Europeia, Diretiva 2000/78/CE. Acedido em 28 de dezembro de 2020, em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=PT>.

Desta forma, as discriminações indiretas vêm demonstrar que quando se estipula, por exemplo, uma lei que à primeira vista parece ser isenta em relação aos homens e às mulheres, pode vir acarretar desigualdades em relação a um grupo específico de pessoas. Quando isso de facto se vem a verificar estamos perante uma discriminação. Um exemplo disso, é quando num recrutamento para um posto de trabalho se estipula como requisito obrigatório que as pessoas têm de ter certa altura e certo peso, requisitos esses que não são necessários nem essenciais para exercer a função a que se está a recrutar. Neste caso estamos assim perante uma discriminação indireta.

Atualmente, as discriminações indiretas que mais se verificam são no acesso ao emprego e na progressão da carreira nas mulheres em relação aos homens. Daí ser essencial detetar este tipo de discriminações para que possam ser tomadas as devidas medidas no combate à discriminação.

A OIT a este respeito vem estipular um conjunto de medidas para combater este tipo de discriminação “alterar a organização do trabalho e a distribuição de tarefas, de modo a evitar efeitos negativos sobre o tratamento e a progressão das mulheres; adotar medidas (tais como, serviços sociais acessíveis a todos os trabalhadores), de modo a permitir um equilíbrio na partilha das responsabilidades familiares e profissionais entre ambos os sexos; medidas, como campanhas de sensibilização, para combater a utilização de estereótipos sobre as tarefas e papéis “masculinos” e “femininos””⁸⁸.

O estado deve desempenhar assim um papel mais ativo para a eliminação deste tipo de discriminação, através da elaboração de legislação. Contudo, o processo de eliminação deste tipo de discriminação tende a ser lento, visto que se encontra relacionado com valores sociais muito enraizados na nossa sociedade. E mudar a mentalidade de uma sociedade é um processo demorado, não basta só a estipulação de legislação neste sentido.

Todavia, na Europa tem-se verificado um enorme esforço em reforçar medidas para combater a discriminação indireta com base no sexo e tem sido criado bastantes organismos para promover a igualdade de oportunidades principalmente na área do trabalho. Importa referir a este respeito a diretiva n°2000/43/CE no seu art. 2º, n°2 e a diretiva n°2000/78/CE também no seu art. 2º, n° 2.

⁸⁸ Organização Internacional do Trabalho (2007). “ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género”, 2ª edição, pág.61.

1.6.3-Discriminação Associativa ou por Associação

O Direito Comunitário Europeu considerou a discriminação associativa ou por associação uma nova modalidade da prática discriminatória. Esta nova modalidade de discriminação teve origem no Reino Unido com o caso Coleman (Processo C-303/06). Este caso tratou-se de uma trabalhadora que tinha um filho portador de deficiência e requereu judicialmente o reconhecimento de prática discriminatória por parte do empregador por o mesmo lhe ter negado a flexibilidade nas condições de trabalho, condições necessárias para que a empregada pudesse acompanhar o seu filho aos tratamentos médicos. A empregada requereu tratamento diferenciado, visto que se encontrava numa situação diferente aos demais trabalhadores. Contudo, o empregador criticou a sua intenção acusando-a de usar a doença do seu filho para usufruir de vantagens. Tal situação provocou um mau ambiente na esfera laboral que resultou no seu despedimento. Este caso usou como fundamentação de pedido a Diretiva nº2000/78 CE e a Disability Discrimination Act, de 1995. O Tribunal de Justiça da União Europeia foi quem apreciou este caso, tendo reconhecido a conduta do empregador como uma conduta discriminatória. Este mesmo tribunal considerou que a diretiva nº2000/78 CE apenas se aplica às pessoas portadoras de deficiência não abrangendo mais ninguém, o que diminui a sua eficácia e a proteção que a mesma pretende atingir. Tendo concluído que a discriminação direta e o assédio são proibidos não só quando direcionados ao próprio empregado, mas também nos casos relacionados com uma terceira pessoa ligada ao empregado, sendo assim uma discriminação por associação⁸⁹.

Esta modalidade de discriminação está ligada a uma terceira pessoa e não à pessoa que sofre a discriminação. Este tipo de modalidade ocorre quando um indivíduo sofre tratamento diferenciado, excludente, distinto ou restrito por conta de se encontrar associado com um facto ou estado relacionado à outra pessoa⁹⁰. Este tipo de discriminação é relevante em matéria de género, visto que quem sofre maioritariamente de discriminação por associação são as mulheres usualmente as cuidadoras usuais.

1.6.4- Assédio

Atualmente, uma das formas de discriminação mais em voga no âmbito laboral é o assédio. De acordo com o art. 29º, nº2 do CT o assédio é caracterizado como o comportamento

⁸⁹ PERES, Célia Mara (2014). “A igualdade e não discriminação nas relações de trabalho”, São Paulo, cit., pág.192.

⁹⁰ IBIDEM, cit., pág.191.

indesejado, nomeadamente o baseado em fator de 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, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. A prática de assédio ao trabalhador é proibida conforme dita o art. 29º, nº1 do CT. Dentro do assédio podemos ter dois tipos o assédio moral e o assédio sexual. Segundo o nº3 do referido artigo do CT o assédio sexual é um comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

Isabel Ribeiro Parreira considera que num determinado local de trabalho ou nos demais agrupamentos humanos há possibilidade de haver tensões entre indivíduos que podem levar a conflitos. No entanto, quando essas tensões se direcionam para uma mesma vítima, durante um longo período, com efeitos de exclusão e de danos psicológicos, caracteriza-se tal comportamento como assédio moral ou *mobbing*⁹¹. A autora entende que este tipo de assédio se efetua através de comportamentos de perseguição contra vítimas com determinadas características. Referindo que “(...) o assédio moral pode ser concretizado por comportamentos com as seguintes características: a) uma perseguição ou submissão da vítima a pequenos ataques repetidos; b) constituída por qualquer tipo de atitude por parte do assediador, não necessariamente ilícita em termos singulares, e concretizadas de várias maneiras (por gestos, palavra, atitudes, omissões, etc.), à exceção de condutas, agressões ou violações físicas; c) que pressupõe motivações variadas por parte do assediador; d) que, pela sua repetição ou sistematização no tempo; e) e pelo recurso a meios insidiosos, subtis ou subversivos, não claros nem manifestos, que visam a diminuição da capacidade de defesa do assediado; f) criam uma relação assimétrica de dominante e dominado psicologicamente; g) no âmbito da qual a vítima é destruída na sua identidade; h) o que representa uma violação da dignidade pessoal e profissional, e, sobretudo, da integridade psicofísica do assediado; i) com fortes danos para a saúde mental deste; j) colocando em perigo a manutenção de seu emprego; k) e/ou degradando o ambiente laboral”⁹².

Maria Regina Redinha informa que as teorias sobre assédio moral surgiram nos anos oitenta e revelam uma prática que tem tendência a ocorrer no âmbito laboral. Sendo uma

⁹¹ PARREIRA, Isabel Alexandra Botelho Vieira Borges Ribeiro (2003). “O assédio moral no trabalho-Sep. de V Congresso Nacional de Direito do Trabalho”, Coimbra, Almedina, págs.209-210.

⁹² IBIDEM, cit., págs.213-214.

prática agressiva e violenta, acaba por causar muitas vezes no trabalhador dano de ordem psíquica, psicossomática e social⁹³.

Já para a autora Vólia Bomfim Cassar, o assédio moral é caracterizado pelas condutas abusivas praticadas pelo empregador, direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregador, que afetem o seu estado psicológico. Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada do empregador. O assédio moral também pode ser chamado de *bossing*, *mobbing*, *bullying*, *harcèlement*, manipulação perversa, terrorismo psicológico e psicoterrorismo. As seguintes situações como “retirar a autonomia do trabalhador que a detinha; transferir seus poderes a outro; isolar o trabalhador no ambiente de trabalho (...) fomentar a inveja de um trabalhador pelo cargo do outro, estimulando-o à competição desleal; criar metas impossíveis de atingimento; rebaixar; diminuir o salário; conceder prazos exíguos para atividades complexas (...). Todos estes atos, praticados de forma repetida, por meses ou anos, afetam a saúde mental do trabalhador que passa a pôr em causa a sua própria competência”⁹⁴.

Em relação ao assédio sexual, conseguimos entender que se trata de um comportamento indesejado, sob a forma verbal, não verbal ou física, e que tem como intenção afetar, perturbar, constranger uma pessoa. A diferença entre assédio moral e o assédio sexual é o caráter sexual que o assédio reveste. Quando pensamos em assédio sexual em âmbito laboral automaticamente pensamos nas situações em que o empregador homem assedia uma trabalhadora mulher. Todavia, não é só nessas situações que ocorre, um exemplo muito verificado nos dias de hoje é o assédio aos indivíduos LGBTI.

Para além da distinção entre assédio moral e sexual, Vólia Bomfim Cassar vem dividir o assédio sexual em duas espécies, por intimidação e por chantagem. Sendo que ocorre assédio por intimidação quando a vítima é exposta a situações constrangedoras, humilhantes, tais como piadas, gestos sexuais, propostas, etc. Este ato tem assim a intenção de destabilizar, prejudicar e pressionar a vítima. Já o assédio por chantagem ocorre quando o empregador, abusa do seu poder, para ameaçar a vítima, utilizando a demissão e a perda de vantagens como chantagem para que a/o trabalhador lhe preste “favores sexuais”. Neste

⁹³ REDINHA, Maria Regina (2003). “Assédio moral ou mobbing no trabalho-V Congresso Nacional de Direito do Trabalho”, Almedina, Coimbra, pág.169.

⁹⁴ CASSAR, Vólia Bomfim (2010). “Direito do trabalho”, Editora Impetus, Niterói, ISBN 978-85-7626-387-6, cit., pág.924.

tipo de assédio é sempre utilizado o abuso de poder⁹⁵.Independentemente das pessoas que sejam alvo de assédio a todas deve ser dado o mesmo tratamento⁹⁶.

Importa referir que o trabalhador vítima de assédio sexual ou moral por parte do seu empregador, depois de comprovada tal prática, tem direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, tal como se encontra previsto no art. 28º e no art. 29º, nº4 do CT. Tal indemnização pode ser superior à prevista no art.396º, nº1 do CT sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de valor elevado⁹⁷. O art. 394º, nº2 alínea f) do CT dita que constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalho, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência para inspeção na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante. Perante situações graves, o trabalhador de acordo com o disposto no art. 394º do CT poderá pôr termo ao contrato, por via da resolução, sem aviso prévio e sem dar indemnização⁹⁸.

Em relação à responsabilidade civil por assédio, grande parte da doutrina entende que está em causa a responsabilidade contratual do agente, quando é o empregador que pratica o assédio. No entanto, quando o assédio é praticado por um superior hierárquico a doutrina diverge quanto à responsabilidade civil⁹⁹.

O assédio moral e o assédio sexual podem configurar crime. Segundo o art. 154º-A do Código Penal aditado pela Lei nº83/2015 o assédio moral se for praticado de forma grave pode constituir crime de perseguição. Com base no art. 170º do Código Penal a prática de assédio sexual se for feita com gravidade e se forem feitas propostas de teor sexual ao trabalhador configura um crime de importunação sexual.

⁹⁵ CASSAR, Vólia Bomfim (2010). “Direito do trabalho”, Editora Impetus, Niterói, ISBN 978-85-7626-387-6, cit., págs.925-927.

⁹⁶ PARREIRA, Isabel Alexandra Botelho Vieira Borges Ribeiro (2001). “O assédio sexual no trabalho-Sep. de IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho”, Almedina, Coimbra, pág.179.

⁹⁷ AMADO, João Leal (2015). “Contrato de trabalho: noções básicas”, Coimbra Editora, Coimbra, cit., págs.391-395.

⁹⁸ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2014). “Manual do direito do trabalho”, Verbo, Lisboa, pág.892.

⁹⁹ PINHEIRO, Rita Jorge (2013). “A responsabilidade civil dos agentes perante a vítima de assédio moral”. Em Vinte anos de questões laborais, Coimbra Editora, cit., págs.413,418-420.

1.6.5- Ónus da prova nas situações de discriminação

O ónus da prova é fundamental em todos os casos, pois quem alega um facto têm de o provar. Se assim não fosse estar-se-ia a permitir que pudessem ser feitas queixas sem qualquer motivo aparente simplesmente como forma de vingança.

O regime probatório é assim essencial para a eficácia da legislação antidiscriminatória.

Nas diretivas 2000/43/CE e 2000/78/CE o legislador comunitário estabeleceu que o ónus da prova devia ser partilhado, ou seja, a parte demandante e a demandada têm igual responsabilidade quanto ao ónus da prova. Desta forma, os trabalhadores têm de demonstrar que os factos que ocorreram são factos discriminatórios e o empregador tem de provar que não agiu com intenção de prejudicar o trabalhador nem de proceder de forma injusta e que a sua maneira de atuar pode ser justificada, ou seja, há uma causa legítima para a sua atuação.

As diretivas anteriormente mencionadas estabelecem ainda que os indivíduos que façam queixas por discriminação sejam protegidos contra atos de retaliação ou represálias. Esta proteção é alargada a testemunhas, para que as mesmas possam depor sem medo de sofrer consequências.

1.7-Legislação Protetora do Princípio da Igualdade e dever de não discriminação

Ao longo dos tempos o Direito veio sofrer alterações e uma das mais significativas foi passarmos de um sistema discriminatório para um sistema que tende a proteger a igualdade entre os géneros¹⁰⁰. Anteriormente deparávamo-nos com normas e sentenças em que as mulheres eram discriminadas e consideradas seres humanos inferiores aos homens¹⁰¹. Atualmente, na nossa sociedade democrática a tendência é passarmos de um direito discriminatório para um direito igualitário. Todavia, esta mudança não ocorre de igual forma em todos os locais, sendo necessário percorrer um longo caminho até à sua aplicação efetiva¹⁰².

¹⁰⁰ BELEZA, Teresa Pizarro (2010). “Direito das Mulheres e da Igualdade Social”, Almedina, pág.116.

¹⁰¹ IBIDEM, págs.78 e 79.

¹⁰² IBIDEM, pág.117.

1.7.1-Tutela Constitucional

A C.R.P aborda esta temática no artigo 13º, nº1 e 2 e no artigo 58º e 59º alíneas c), e) e f).

Atendendo a estes artigos conseguimos verificar que estamos perante uma discriminação positiva, uma vez que, se têm em atenção as especiais condições destes trabalhadores e ao ter em atenção tais condições, consegue-se promover a igualdade material tratando desigualmente aqueles que merecem uma proteção especial.

1.7.2-Normas internacionais

O princípio da igualdade e não discriminação foi inserido em vários textos internacionais tais como a Declaração Universal Dos Direitos do Homem(art.1º,2º e 7º), a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos(art.2ºe 27º), o Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais(art.2º), o Tratado da União Europeia, a Carta dos direitos Fundamentais da União Europeia(art.21º,nº1) e em diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho.

A Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial e a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher pretendem eliminar todas as formas de discriminação que afetam de forma desigual determinados grupos ou determinadas pessoas específicas.

Importa também referir diversas diretivas que tratam do princípio da igualdade em relação ao trabalho sendo elas a diretiva nº76/207/CEE de 14 de outubro de 1976, esta diretiva foi modificada e posteriormente substituída pela diretiva nº2006/54/CE, de 05 de julho de 2006. Temos também a diretiva nº2000/43/CE, de 29 de junho de 2000 e a diretiva nº2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000

A OIT abordou a questão da igualdade e da não discriminação nas relações de trabalho. A Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais é constituída por oito convenções, entre elas merece principal destaque a Convenção nº100 e 111, uma vez que, abordam as discriminações que pode haver no mundo laboral, tendo sempre em conta o princípio da igualdade e da não discriminação. A Convenção nº100 aborda em concreto a igualdade de remunerações entre homens e mulheres. Já a convenção nº111 trata da discriminação em matéria de emprego e profissão.

1.7.3-Legislação Ordinária

O princípio da igualdade e o da não discriminação foi desenvolvido por vários diplomas, sendo que antes do Código de Trabalho de 2003, este princípio foi explanado pelo Decreto-Lei nº392/79, de 20 de setembro, o Decreto-Lei nº426/88, de 18 de novembro e a Lei nº105/97, de 13 de setembro. Todavia, o Decreto-Lei nº392/79 e a lei nº105/97 foram revogados com a entrada em vigor do Código de Trabalho de 2003. Já o Decreto-Lei nº426/88, de 18 de novembro foi revogado tacitamente.

Já com a 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 foi revogada a Diretiva 2010/18/UE do Conselho. Todavia, a Diretiva (UE)2019/1158 ainda não foi transposta, sendo apenas no dia 2 de agosto de 2022, pelo que ainda vale a transposição da Diretiva 2010/18/UE.

Quanto a esta temática vale a pena salientar as seguintes diretivas, as Diretivas 2002/73/CE, 2006/54/CE e 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, assim como as Diretivas 75/117/CEE;76/207/CEE;79/7/CEE;92/85/CEE;96/34/CE; 96/97/CE;97/80/CE ;97/81/CE ;2000/78/CE e 2004/113/CE do Conselho.

O Código de Trabalho de 2009 deu especial atenção a temática da igualdade e não discriminação no âmbito laboral nos artigos 23º a 32º.

Capítulo 2- Licença de Parentalidade

2.1-Em que consiste a licença de parentalidade

A licença parental consiste no direito que é atribuído aos pais, após o nascimento de um filho, para que os mesmos possam ficar em casa a prestar os cuidados necessários. Durante o período estipulado por lei, o casal tem direito a um subsídio parental, subsídio esse que pretende substituir a falta de rendimentos que o casal não auferir por estar ausente do trabalho. Estas licenças tentam conciliar a vida profissional com a vida pessoal dos trabalhadores. No fundo, pretende-se tutelar a trabalhadora mãe, a saúde da gestante e as exigências afetivas e biológicas da criança¹⁰³.

O art. 33º n.º2 do CT dita que os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

Segundo o disposto no art.39º do CT existem quatro modalidades de licença parental, sendo elas a licença parental inicial, a licença parental inicial exclusiva da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe e, por fim, a licença parental exclusiva do pai.

2.1.1-Licença parental inicial

De acordo com o preceito no art. 40º, n.º1 do CT os casais trabalhadores têm direito, por nascimento de um filho, a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto. O n.º2 do referido artigo menciona ainda que o gozo dessa licença pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias. Já o n.º3 dita que a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.

É importante salientar que este período atribuído é alterado no caso de ter nascido mais do que um filho. Nesses casos acresce um período de 30 dias por cada gémeo/a além

¹⁰³ CARVALHO, Catarina de Oliveira (2004). “A proteção da maternidade e da paternidade no Código do trabalho”. Em Revista de direito e de estudos sociais, XVIII da 2ª série, Ano XLV, pág.84.

do primeiro (artigo 40º, nº4 do CT). Nas situações em que a criança precise de cuidados médicos após o período recomendado de internamento pós-parto à licença referida no nº1 do artigo 40º do CT é acrescida do período de internamento até ao limite máximo de 30 dias, tal situação encontra-se elencada no nº5 do referido artigo.

Nas situações em que o casal goza em simultâneo esta licença tem de informar os seus empregadores, tendo até sete dias após o parto para o fazer, entregando uma declaração conjunta (nº8 do artigo 40º do CT). No entanto, a situação será diferente se a licença parental inicial não for partilhada pelo casal, nessa situação o nº10 do art. 40º do CT dita que o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial. Todavia, se o casal trabalhar na mesma empresa e sendo uma microempresa, o gozo da licença parental inicial em simultâneo vai depender de acordo com o empregador (nº9 do artigo 40º do CT). Se o casal não entregar a declaração ao empregador a sua falta fará com que a licença seja gozada pela mãe segundo o disposto no nº11 do art. 40º do CT.

A licença parental inicial para além de ter duração de 120 ou 150 dias consecutivos pode ter ainda uma duração de 180 dias consecutivos. Tal situação verifica-se quando a mãe e o pai gozam cada um em exclusivo pelo menos 30 dias consecutivos ou dois períodos consecutivos de 15 dias, após o período de gozo obrigatório por parte da mãe de seis semanas¹⁰⁴.

Em relação ao pagamento da licença parental inicial, tanto vai depender da duração da licença. Se a duração for de 120 dias será pago a 100%. Se a duração for de 150 dias será paga a 80%. No entanto, se o casal gozar cada um em exclusivo 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos o montante pago será de 100% e não de 80%. Já se a duração da licença for de 180 dias será pago a 83%¹⁰⁵.

2.1.2- Licença parental inicial exclusiva da mãe

Com base no disposto no art. 41º do CT a mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto e, tem de gozar obrigatoriamente de seis semanas consecutivas

¹⁰⁴CGTP-IN (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional). “Direitos de Maternidade e Paternidade(Parentalidade)”.Acedido em 6 de janeiro de 2021,em: <http://www.cgtp.pt/igualdade/perguntas-frequentes/7584-direitos-de-maternidade-e-paternidade-parentalidade-0>.

¹⁰⁵ IDEM

após o parto. No entanto, o nº3 do art. 41º do CT dita que a trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível. A função específica desta licença é a recuperação da mãe, o bem-estar desta e da criança e a possibilidade de a mãe se dedicar totalmente às necessidades do seu bebê e a criação de um vínculo afetivo.

Em ambas as situações esta licença será paga a 100%¹⁰⁶.

2.1.3- Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe

Esta modalidade de licença parental encontra-se elencada no art. 42º do CT. O nº1 dita que o pai só terá direito a este tipo de licença em dois casos: a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver; b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença. O nº3 dita que em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias. Já o nº 4 dita que em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

Assim o pai que queira usufruir desta licença tem de informar o empregador e, de acordo com a sua situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe (artigo 42º, nº5 do CT).

2.1.4- Licença parental exclusiva do pai

A licença parental exclusiva do pai está prevista no art. 43º do CT. O nº1 do referido artigo dita que é obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. O nº2 do referido artigo menciona que após o gozo destes dias o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe. No caso de nascimentos múltiplos o nº3 do referido artigo refere que à licença atribuída no nº1 é acrescentado dois dias úteis por cada gémeo além do primeiro. A função desta licença é a promoção/incentivo de uma maior repartição de tarefas

¹⁰⁶IDEM

parentais, a possibilidade de progenitor se dedicar totalmente ao bebé e puder ajudar a mãe na sua recuperação, bem como a criação de um vínculo afetivo. Esta licença parental exclusiva do pai é paga a 100%¹⁰⁷.

2.2- Conceitos relevantes para a proteção da parentalidade

O art. 36º, nº1 do CT nas suas várias alíneas faz uma importante distinção. Na alínea a) entende por trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico. A alínea b) entende por trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho. Por fim, a alínea c) entende por trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Estas definições concretizam o disposto no artigo 2º da Diretiva nº92/85/CEE, de 19 de outubro, do Conselho, no qual era necessário apenas informar o empregador da sua gravidez para a trabalhadora ser considerada como grávida, puérpera ou lactante. Atualmente, o legislador português impôs o carácter formal desta informação e a necessidade de ser acompanhada por um atestado médico¹⁰⁸. Este dever de informação por parte da trabalhadora é pressuposto para a aplicação do regime protecionista do art. 63º do CT.

Bernardo Lobo Xavier considera que a proteção conferida à trabalhadora depende da comunicação ao empregador, sendo esta a regra. Mas existe exceções, uma vez que o art.36º, nº2 do CT prevê que este regime é aplicável mesmo quando não se verifique comunicação, quando “o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante”¹⁰⁹. Este dever de informação esta previsto no artigo 2º da Diretiva nº93/85/UE, considerando um requisito para a mulher trabalhadora ser considerada como trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

A proteção legal conferida à mãe e ao pai depende em que momento da vida a criança se encontra e das necessidades que a mesma precisa que lhe sejam prestadas. Sendo que ao

¹⁰⁷ IDEM

¹⁰⁸ CARVALHO, Catarina de Oliveira (2004). “A proteção da maternidade e da paternidade no Código do trabalho”. Em Revista de direito e de estudos sociais, XVIII da 2ª série, Ano XLV, pág.63.

¹⁰⁹ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2018). “Manual de direito do trabalho”, com a colaboração de: P. Furtado Martins; A. Nunes de Carvalho; Joana Vasconcelos; Tatiana Guerra de Almeida, Verbo, Lisboa, pág.920.

pai, os direitos que lhe são atribuídos são aqueles que “não se apresentam indissociáveis de fatores biológicos adstritos à função de gestante e lactante”¹¹⁰.

Uma questão que importa analisar é a situação de saber se há proteção legal contra o despedimento na situação de aleitação¹¹¹ da criança, ou seja, se o art. 63º do CT abrange os trabalhadores que aleitam o seu filho. O art. 47º, nº2 do CT prevê a dispensa nestas situações, até a criança perfazer um ano de idade, podendo ser gozada por qualquer um dos progenitores, sendo necessário haver uma decisão conjunta e que ambos se encontrem a exercer uma atividade profissional. Catarina de Oliveira Carvalho entende que prevalecerá o tratamento igualitário entre o homem e a mulher¹¹².

Joana Vasconcelos tem uma ideia diferente desta, uma vez que entende que os trabalhadores que aleitam não estão protegidos contra o despedimento por não se encontrarem previstos no artigo¹¹³. Em oposição a esta ideia aparece Luísa Andias Gonçalves. Esta autora considera que deveria ser atribuída especial proteção em caso de despedimento às trabalhadoras ou trabalhadores que aleitam o filho, durante o período de aleitação, tal como é atribuído ao período de lactância¹¹⁴.

Consideramos que esta proteção atribuída aos progenitores para aleitação da criança faz todo o sentido, uma vez que faz parte das necessidades básicas da criança e constitui um direito fundamental. Apesar de a letra da lei ficar aquém do espírito da lei, deve entender-se que o legislador queria proteger esta forma de alimentar a criança, porque se excluíssemos a aleitação do previsto no art. 63º do CT não se estaria a respeitar o espírito desta norma. Uma vez que se estaria a permitir que houvesse casos de despedimentos e de condutas discriminatórias com base no gozo deste direito.

¹¹⁰ CARVALHO, Catarina de Oliveira (2004). “A proteção da maternidade e da paternidade no Código do trabalho”. Em Revista de direito e de estudos sociais, XVIII da 2ª série, Ano XLV, pág.43-44.

¹¹¹ O Acórdão do TRL, de 13 de fevereiro de 2014, define a aleitação como “...uma forma de alimentação da criança menos seletiva, que não carece necessariamente da presença da progenitora, pois pode ser assegurada por outro meio que não através do ato de mamar da própria mãe, podendo uma terceira pessoa satisfazer essa forma de administrar os alimentos à criança, inclusivamente pelo progenitor masculino que para o efeito pode ser beneficiário da respetiva licença”.

¹¹² CARVALHO, Catarina de Oliveira (2004). “A proteção da maternidade e da paternidade no Código do trabalho”. Em Revista de direito e de estudos sociais, XVIII da 2ª série, Ano XLV, pág.103.

¹¹³ A ideia desta autora encontra-se também enunciada no Acórdão do TRE de 13 de fevereiro de 2014.

¹¹⁴ GONÇALVES, Luísa Andias (2016). “A licença por maternidade e a suspensão do contrato”, Miscelâneas, nº4, Almedina, Coimbra, págs.130 e 131.

2.3- Direitos exclusivos da trabalhadora grávida, puérpera e lactante

O quadro 7 apresentado nos anexos, enuncia os direitos exclusivos que são atribuídos à trabalhadora grávida, puérpera e lactante segundo a CITE, com base na legislação relevante. Importa salientar que estes direitos atribuídos têm como principal função proteger a trabalhadora e permitir que a mesma possa se ausentar do seu local de trabalho sem sofrer consequências com base na sua situação.

2.4- Direitos exclusivos do pai trabalhador

Segundo a CITE ao pai trabalhador devem ser atribuídos também vários direitos. (Ver quadro 8 apresentado em anexo). A principal função da atribuição destes direitos é permitir que o pai possa auxiliar a mãe e que tenha tempo para se dedicar ao seu filho sem sofrer consequências no seu local de trabalho.

2.5- Direitos de ambos os pais

A CITE entende ainda que ao casal trabalhador devem ser atribuídos direitos diferentes. (Ver quadro 9 apresentado em anexos). Estes direitos dizem respeito não só ao nascimento da criança, bem como até atingirem a maioridade.

2.6- Direitos e deveres das entidades empregadoras

A CITE quanto a esta temática define como direitos e deveres dos empregadores o que se encontra previsto no quadro 10 apresentado em anexo. Os direitos que lhe são atribuídos dizem respeito à necessidade de serem informados por parte dos progenitores. Em contraposição, os seus deveres são informar os trabalhadores sobre os seus direitos, principalmente, em matéria de licenças, preservar o método de seleção dos trabalhadores, oferecer ações de formação, proporcionar condições de trabalho que permitem conciliar a vida familiar com a profissional, proteger a saúde das trabalhadoras grávidas e pedir parecer à CITE quando pretendam despedir trabalhadores.

2.7- A evolução da proteção da parentalidade em Portugal

A proteção da parentalidade sendo um valor que merece ser tutelado surge na CRP, nomeadamente no seu art. 68º. Os princípios enunciados nos nº 1 e 2 do art. 68º encontram-se igualmente previstos no art. 33º do CT. Tais artigos pretendem tutelar a mãe trabalhadora

e o pai trabalhador, a saúde da gestante e as necessidades biológicas e afetivas que a criança precisa¹¹⁵.

Os direitos referentes à parentalidade foram crescendo ao longo dos anos. Foram criadas várias instituições como creches, ATL, centros de dia, que pretendiam apoiar as famílias, bem como foram adotadas novas formas de organização de trabalho¹¹⁶. Contudo, foi nos anos 80 que as políticas passaram a ter a preocupação de proteger os direitos não só das mães como dos pais. Em Portugal, desde 1995, passou-se a considerar como preocupações fundamentais quanto à proteção da parentalidade: “1) a extensão dos direitos de maternidade à paternidade; 2) a criação de condições para aumentar a percentagem de homens que beneficiam dos seus direitos de paternidade, seja aumentando os benefícios, seja reduzindo as perdas financeiras, imediatas ou de longo prazo; isto é, levando-se em consideração a proteção do emprego e a garantia das prestações devidas pelos regimes de proteção social em caso de invalidez e velhice; 3) a extensão de alguns direitos do sistema de proteção da paternidade a trabalhadores independentes e não contribuintes. Em certo sentido, as políticas portuguesas acompanharam a tendência europeia, aumentando o alcance do direito às licenças, aumentando o nível de remuneração das licenças, ampliando os direitos dos pais, permitindo uma maior flexibilidade no benefício das licenças, mas limitando a sua transferência para o/a outro/a progenitor/a”¹¹⁷.

Todavia, o grande progresso deu-se na passagem dos anos 90 para 2000, uma vez que a Lei nº142/99 veio introduzir uma licença exclusiva ao pai. Esta lei pretendia atribuir mais direitos aos homens e às mulheres no âmbito da parentalidade. Foi graças a estas alterações que os homens passaram a gozar cada vez mais os seus direitos. Com a revisão do Código do Trabalho em 2009 foram feitas alterações quanto a esta temática, levando a um aumento gradual do gozo da licença parental por parte dos homens. Segundo dados do CITE a contínua adesão dos pais trabalhadores à partilha de licença parental passou de 0,5% em 2005 para 32,3% em 2015¹¹⁸. Foi também em 2009 que os subsídios parentais foram

¹¹⁵ CARVALHO, Catarina de Oliveira (2004). “A proteção da maternidade e da paternidade no Código do trabalho”. Em Revista de direito e de estudos sociais, XVIII da 2ª série, Ano XLV, pág.41.

¹¹⁶ As chamadas Family friendly que são políticas adotadas com o objetivo de apoiar as famílias.

¹¹⁷ FERREIRA, Virgínia; MONTEIRO, Rosa (2013). “Trabalho, Igualdade e Diálogo Social: Estratégias e desafios de um percurso”, 1ª edição, Estudos 9, CITE, Lisboa, pág.59.

¹¹⁸ CITE (Comissão para a igualdade no trabalho e no Emprego). Acedido em 12 de janeiro de 2021, em: http://cite.gov.pt/assts_scratches/Evol_licen_parent_2005_2015.pdf.

reestruturados, alargando não só a sua duração com incentivando os progenitores à partilha das licenças¹¹⁹.

Atendendo novamente a dados fornecidos pelo CITE, quanto aos homens e às mulheres no exercício da atividade profissional no setor privado ou no setor público a partir de 1 de janeiro de 2006, verificou-se “que a percentagem de homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai face à percentagem de licença obrigatória gozada por mulheres obteve um aumento bastante significativo entre 2005 (56,5%) e 2016 (75,9%). A mesma tendência ocorreu em relação ao número de homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai, que em 2005 era de 43,3% e em 2016 chegou aos 66,7%”¹²⁰.

O quadro 11 apresentado em anexo demonstra a evolução no nosso país da legislação sobre a proteção da maternidade e da paternidade no local de trabalho. Tendo em consideração este quadro, podemos perceber que com o passar dos anos deixou de haver divisão entre direitos atribuídos aos pais e às mães trabalhadoras. A igualdade de género ganhou com o passar dos tempos grande importância nesta temática, visto que o objetivo principal com esta evolução foi atribuir a ambos os progenitores os mesmos direitos.

Desde 2000 Portugal pretende incentivar os pais a usufruírem mais destas licenças, tendo para isso tornando a retribuição equivalente a 100% do seu salário durante os 15 dias que o mesmo usufrui em exclusividade¹²¹.

O Estado Português estipulou uma licença parental de 4 meses, que tem como principal objetivo promover a igualdade entre homens e mulheres, permitindo à mulher regressar ao seu local de trabalho e o homem ficar responsável pelo cuidado familiar. No fundo, pretende-se encorajar o homem a ter um papel mais ativo nas tarefas domésticas e nos cuidados da vida familiar, quebrando assim os estereótipos que se encontram enraizados na nossa sociedade¹²².

Todavia, com o passar dos tempos isso tem se alterado graças não só às políticas e medidas adotadas bem como na alteração da mentalidade por parte da sociedade. Nos países

¹¹⁹CITE (Comissão para a igualdade no trabalho e no Emprego). Acedido em 12 de janeiro de 2021, em: <http://cite.gov.pt/pt/acite/protecparent006.html>.

¹²⁰CITE (Comissão para a igualdade no trabalho e no Emprego). Acedido em 12 de janeiro de 2021, em: <http://cite.gov.pt/pt/acite/protecparent006.html>.

¹²¹ LOPES, Mónica Catarina do Adro (2009). “Trabalho e Parentalidade: A acomodação e custos da maternidade e paternidade para os indivíduos e para as organizações”, Dissertação do Mestrado em Sociologia, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra, pág.35.

¹²² IDEM

da OCDE, com exceção dos Estados Unidos, as mães são quem mais usufrui de licença de maternidade paga, sendo que já vários países concedem atualmente licença parental paga a ambos os progenitores. Mais de metade dos países passaram a conceder a licença de paternidade aos pais logo após o nascimento do seu filho¹²³. Atualmente são poucos os pais que usufruem do período completo da licença que tem direito, geralmente optam por gozar só uns dias após o nascimento. Na maior parte dos países, os pais a gozar de licença parental representam menos de um em cada cinco, em alguns países nórdicos e em Portugal representam 40% ou mais. Já na Austrália, na República Checa e na Polónia, representam um em cada cinquenta¹²⁴.

Assim, para conseguirmos uma verdadeira igualdade entre homens e mulheres nesta temática, o Estado deve criar mecanismos que se orientem segundo o princípio da igualdade entre homens e mulheres¹²⁵. Apesar do longo caminho que se percorreu, continuam a existir muitas lacunas por colmatar para alcançarmos “uma sociedade mais equilibrada entre direitos e deveres de mulheres e homens”¹²⁶. Sendo assim as medidas mais pertinentes a adotar seriam a “desfeminização dos papéis de cuidado, pelo alargamento das licenças obrigatórias para o pai, por responsabilizar o Estado pelos custos da maternidade e da paternidade no emprego (aliviando as entidades empregadoras e os/as trabalhadores/as), por promover a aprendizagem da ética do cuidado e da autonomia pessoal para todas as pessoas independentemente da categoria sexual e por eliminar as fontes de desigualdade entre mulheres e homens. Por fim, melhores condições de trabalho, relações de trabalho mais favoráveis e uma atividade de inspeção mais resoluta beneficiarão tanto a paternidade como a maternidade”¹²⁷.

2.7.1-Pactos internacionais

Dentro dos pactos internacionais ratificados por Portugal, quanto a esta matéria importa destacar a Declaração Universal dos Direitos do Homem (art. 25º, nº2), o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (art. 10º) e a Carta Social Europeia (artigos 8º e 27º). Com base nas normas enunciadas anteriormente e com estas

¹²³ CITE (Comissão para a Igualdade no trabalho e no emprego). “Licença parental: onde estão os pais?”. Acedido em 14 de janeiro de 2021, em: <http://cite.gov.pt/pt/destaques/noticia486.html>.

¹²⁴ IDEM

¹²⁵ CITE (Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego). “Trabalho, Igualdade e Diálogo social: Estratégias e Desafios de um percurso”, Estudos 9, pág.61.

¹²⁶ IDEM

¹²⁷ IDEM

normas agora enunciadas, entendemos que o legislador pretendeu não só que à mulher trabalhadora grávida fosse dada uma remuneração por estar a falta ao trabalho e de ser fixado o tempo de duração da licença, como pretende que à mesma seja dada uma maior proteção. Nomeadamente em matéria de despedimento, amamentação, trabalho noturno e no exercício de atividades com caráter perigoso para a trabalhadora grávida e para o seu bebé. Considerando ainda necessário que se estipulem normas que facilitem a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e as responsabilidades familiares¹²⁸.

Com esta tutela o legislador pretende não só proteger a trabalhadora grávida e os cuidados que a criança precisa, assim como evitar consequências discriminatórias que possam derivar destas situações.

2.7.2- Diplomas comunitários

O direito comunitário ou da União Europeia contém várias diretivas, decisões e recomendações muito pertinentes neste domínio. Tais como a Diretiva nº92/85/CEE, do Conselho, de 19 de outubro relativa à adoção de medidas com o propósito de melhorar a segurança e a saúde no trabalho das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, a Diretiva nº96/34 da CE, do Conselho, de 3 de junho, relativa ao acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa(UNICE),pelo Centro Europeu das Empresas Públicas(CEEP) e pela Confederação Europeia dos Sindicatos(CES), a Diretiva nº76/207/CEE¹²⁹, do Conselho, de 9 de fevereiro, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, a Diretiva nº2019/1158/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, que virá revogar a Diretiva 2010/18/UE do Conselho¹³⁰.

¹²⁸ CARVALHO, Catarina de Oliveira (2004). “A proteção da maternidade e da paternidade no Código do trabalho”. Em Revista de direito e de estudos sociais, XVIII da 2ª série, Ano XLV, pág.42.

¹²⁹ Esta diretiva veio mais tarde ser alterada pela Diretiva nº2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro.

¹³⁰ CARVALHO, Catarina de Oliveira (2004). “A proteção da maternidade e da paternidade no Código do trabalho”. Em Revista de direito e de estudos sociais, XVIII da 2ª série, Ano XLV, pág.43.

2.8- Repercussões da licença de parentalidade no contrato de trabalho

2.8.1- Discriminação

Os conceitos de discriminação serão fundamentais para a proteção da trabalhadora grávida, puérpera e lactante, uma vez que é através deles que conseguimos identificar se de facto uma mulher está a ser vítima de uma discriminação direta fundada no seu sexo ou devido ao estado em que se encontra.

Catarina de Oliveira Carvalho, considera que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes gozam de “uma dupla tutela laboral: a nível de proteção geral decorrente da proibição de discriminações em razão do sexo (arts.22º ss. do CT) e uma tutela mais específica proporcionada pelo regime jurídico constante dos arts.33º e seguintes do CT e respetiva RCT”¹³¹.

2.8.1.1- Discriminação no âmbito da igualdade retributiva

A definição do conceito de remuneração encontra-se prevista no art. 3º alínea c) do Decreto-Lei nº426/81 e no art. 2º alínea c) do Decreto-Lei nº392/79.

Na opinião de Maria do Rosário Palma Ramalho “o critério essencial para a delimitação do conceito de retribuição parece ser a sua decorrência da relação de trabalho ou de emprego e não a sua natureza retributiva que o encara como contrapartida direta do trabalho”¹³².

É legítimo um tratamento retributivo diferente se não tiver a intenção de ser discriminatório. Catarina de Oliveira Carvalho acredita que a diferença retributiva só será legítima “se assentarem em razões objetivas, comuns a homens e mulheres, mas nunca baseadas no sexo, como sejam: a maior experiência, antiguidade, produtividade, condições específicas de trabalho que implicam maior perigosidade ou dificuldade”¹³³. O artigo 26º, nº2 do CT dita que a disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça condições de trabalho, designadamente retribuição, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos para categoria

¹³¹ IBIDEM, pág.67.

¹³² RAMALHO, Maria do Rosário Palma (1997). “Igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras em matéria remuneratória: a aplicação da Diretiva nº75/117/CE em Portugal”, ROA, cit., pág.170.

¹³³ CARVALHO, Catarina de Oliveira (2004). “A proteção da maternidade e da paternidade no Código do trabalho”. Em Revista de direito e de estudos sociais, XVIII da 2º série, Ano XLV, pág.69.

profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

A mulher trabalhadora grávida, puérpera ou lactante muitas vezes vê problemas serem levantados neste domínio, quanto à perda de prestações retributivas ou equivalentes devido ao seu estado. Tal se verifica igualmente quanto ao pai trabalhador¹³⁴.

2.8.2- Prémios de assiduidade/produtividade, subsídios de refeição e aumentos salariais

Quanto à perda de prémios de assiduidade ou de produtividade devido a faltas justificadas por gozo de licença de maternidade e paternidade, consultas pré-natais e dispensa para amamentação, não podem resultar diferenças retributivas. Tal encontra-se consagrado no art. 65º do CT. De acordo, com o acordo do Pleno do STJ nº16/96, a jurisprudência considerou que as faltas justificadas não representam uma causa legítima de diferenciação salarial¹³⁵. A Diretiva nº76/207/CEE no seu art.2º, nº7 entende que o “tratamento menos favorável de uma mulher no quadro da gravidez ou da licença por maternidade (...) constitui uma discriminação em função do sexo”. Tal proteção deve ser estendida a pais trabalhadores que gozem de licenças de paternidade¹³⁶. Depois do gozo de tais licenças o trabalhador tem o direito de retomar a sua atividade nas mesmas condições que tinham antes do gozo das mesmas. Se houvesse melhorias na sua ausência o mesmo teria direito de beneficiar dessas condições¹³⁷.

Quanto aos subsídios de refeição estes são muitas vezes considerados retribuição logo não poderão ser retirados com base no gozo de licenças, faltas e dispensas relacionadas com a proteção da maternidade e da paternidade. Todavia, tal subsídio pode não ser considerado retribuição (art.260º, nº1 alínea a) do CT). Sendo que esta despesa deriva do facto de o trabalhador ir trabalhar, se o mesmo não vai não haverá razão de receber tal subsídio. Em oposição aparece a CITE a considerar que este subsídio deve ser pago nas situações em que o trabalhador esteja em gozo de licenças de maternidade e paternidade, uma vez que se não for pago estaremos perante uma situação de discriminação em função do sexo. O artigo 113º do RCT estipula o pagamento deste subsídio aos funcionários

¹³⁴ IBIDEM, págs.69 e 70.

¹³⁵ IBIDEM, pág.70.

¹³⁶ IDEM

¹³⁷ CARVALHO, Catarina de Oliveira (2004). “A proteção da maternidade e da paternidade no Código do trabalho”. Em Revista de direito e de estudos sociais, XVIII da 2ª série, Ano XLV, pág.115.

públicos nas situações em que os mesmos estejam em licença por paternidade ou maternidade, adoção, dispensa para consultas, amamentação e aleitação, dispensa para trabalho noturno. No entanto, o mesmo pode não ocorrer para trabalhadores do setor privado¹³⁸.

Em relação aos aumentos salariais os trabalhadores que se encontrem no gozo das licenças de maternidade e paternidade devem beneficiar destes direitos mesmos que não se encontrem a trabalhar, se estes aumentos lhe fossem devidos. Tal situação encontra-se prevista no art. 2º, nº7 da Diretiva nº76/207/CEE.

Monica Lopes através do estudo que elaborou conseguiu apurar que as principais penalizações sofridas por causa da parentalidade foram essencialmente quatro: “tensões nas relações de trabalho; perdas nos meios, organização e conteúdo do trabalho; salários, prémios e promoções e termo da relação do trabalho”¹³⁹.

2.8.3- Despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e do pai trabalhador

Como sabemos uma das principais consequências que a mulher trabalhadora grávida, puérpera ou lactante sofre atualmente é a cessação do contrato de trabalho.

O despedimento com base no estado de gravidez constitui uma discriminação direta em função do sexo. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, vem implementar medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. No art. 10º desta referida diretiva é abordada a matéria de despedimento. O art. 63º do CT prevê um regime especial para as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e para o pai trabalhador quanto ao despedimento em razão destas situações. Este referido artigo tem como objetivo não só reduzir as consequências físicas e psíquicas de um eventual despedimento no período de gravidez, como evitar que a mulher grávida interrompa a gravidez. As necessidades da criança, o seu desenvolvimento e crescimento também são tidas em conta, visto que estão de certa maneira ligados à estabilidade financeira da trabalhadora¹⁴⁰.

¹³⁸ IBIDEM, págs.71 a 73.

¹³⁹ LOPES, Mónica Catarina do Adro (2009). “Trabalho e Parentalidade: Um estudo sobre a acomodação e custos da maternidade e da paternidade para os indivíduos e as organizações”, Dissertação do Mestrado em Sociologia, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra, pág.122.

¹⁴⁰ CARVALHO, Catarina de Oliveira (2004). “A proteção da maternidade e da paternidade no Código do trabalho”. Em Revista de direito e de estudos sociais, XVIII da 2ª série, Ano XLV, pág.123.

Luísa Andias Gonçalves considera que esta proteção está ligada à necessidade de evitar que a razão do despedimento seja feita com base discriminatória, visto que o direito que decorre da parentalidade podem entrar em colisão com o cumprimento das obrigações de prestação de trabalho¹⁴¹.

De acordo, com o art. 35º do CT o casal pode usufruir de vários direitos, tais como: licenças, dispensas, faltas, trabalhar em tempo parcial ou usufruir de um horário flexível. Contudo, tais direitos podem ser desfavoráveis para as empresas, mais concretamente para a obtenção do lucro da mesma, o que faz com que os empregadores tenham de gerir melhor estas situações.

Guilherme Dray entende que a proteção da maternidade deve assentar em três pilares, deve garantir a proteção da saúde e segurança, salvaguardar a remuneração e garantir a sua proteção em caso de despedimento¹⁴².

O nº1 do art. 65º do CT determina que o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da CITE. De acordo com a alínea d) do art. 381º do CT, se não for pedido este parecer o despedimento será ilícito. Faz todo o sentido que isto ocorra para evitar despedimentos discriminatórios, porque se a consequência não fosse esta haveria mais casos de despedimentos sem o pedido de parecer à entidade competente. Acaba por ser uma forma de os empregadores cumprirem o que esta conferido na letra da lei. O nº2 do referido artigo dita que o despedimento por facto imputável ao trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa. Quanto às modalidades de despedimento por iniciativa do empregador que carecem deste parecer, temos o despedimento por facto imputável ao trabalhador (art.351º e ss do CT), despedimento coletivo (art.359º e ss. do CT), despedimento por extinção do posto de trabalho (art.367º e ss. do CT) e o despedimento por inadaptação (art. 373º e ss. do CT). Tais modalidades encontram-se previstas no art. 340º do CT que aborda as modalidades de cessação do contrato de trabalho. O procedimento que o empregador deve adotar nas várias hipóteses de despedimento enunciadas anteriormente é remeter cópia do processo à CITE (art. 63º, nº3 do CT). De seguida o parecer deve ser comunicado ao empregador e ao

¹⁴¹ GONÇALVES, Luísa Andias (2016). “A licença por maternidade e a suspensão do contrato”, *Miscelâneas*, nº4, Almedina, Coimbra, pág.180.

¹⁴² DRAY, Guilherme (2015). “O princípio da proteção do trabalhador” LTR Editora, São Paulo-Brasil, pág.448.

trabalhador nos 30 dias subsequentes à receção do processo (art.63º, nº4 do CT). Caso a CITE não se pronuncie dentro desse prazo, considera-se o despedimento em sentido favorável e seguindo o processo os seus trâmites normais (art. 65º, nº4 do CT). No entanto, o mesmo não se verifica se o parecer que for emitido for um parecer desfavorável. Nessa situação, o despedimento só poderá ocorrer através de uma ação judicial que venha a reconhecer um motivo justificativo, devendo tal ação ser intentada no prazo de 30 dias subsequentes à notificação do parecer (art. 65º, nº6 do CT). A grande parte da doutrina concorda em que o despedimento não seja considerado um despedimento judicial, visto que a ação que se intenta é de simples apreciação. Pretende-se é encontrar um motivo justificativo que permita ao empregador continuar com o procedimento do despedimento.

Entendemos que obrigar o empregador a proceder ao despedimento do trabalhador por decisão judicial é a decisão mais correta a tomar, porque assim o tribunal será chamado a analisar a situação para saber se existe motivo justificativo para a cessação do contrato de trabalho. Se depois da decisão negativa do tribunal, o empregador continuar o procedimento do despedimento sem justa causa, estaremos perante um despedimento ilícito. O nº7 do art. 65º do CT dita que se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do art. 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo. Regra geral é o direito à reintegração, contudo pode haver casos em que o empregador é contra essa reintegração. Por força do nº8 do art. 63º do CT o empregador nos casos de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes não se pode opor à sua reintegração. Se o trabalhador preferir ser indemnizado, tal indemnização deve ser aumentada. A indemnização será calculada entre os 30 e os 60 dias de retribuição base, nunca podendo ser inferior a seis meses. Ao contrário do que ocorre nas situações de trabalhadores comuns, onde a indemnização é calculada entre os 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por ano completo ou antiguidade, não podendo ser menos do que três meses¹⁴³. O Tribunal da Relação do Porto considera que a tutela prevista no art. 63º, nº8 do CT só vale para as situações em que o fundamento da ilicitude for a falta do pedido do parecer por parte do empregador. Já Milena Rouxinol e Joana Nunes Vicente defendem que o valor da indemnização majorada prevista no nº8 do art. 63º deverá ser aplicada a todos os

¹⁴³ ROUXINOL, Milena da Silva; VICENTE, Joana Nunes (2018). “Alguns aspetos sobre o despedimento de trabalhadora grávida-observações a propósito do acórdão do tribunal da relação do porto, de 20-05-2013”, *Prontuário de Direito do Trabalho*.

trabalhadores referidos no nº1, sendo indiferente se o fundamento da ilicitude foi a falta de pedido de parecer ou outro fundamento. Quanto a esta matéria Maria do Rosário Palma Ramalho refere que a solução prevista para os casos de ilicitude do despedimento em caso de falta de pedido de parecer à CITE é bastante questionável e censurável, sendo que só se aplica quanto à licença parental inicial na situação dos homens¹⁴⁴.

O art.63º, nº7 do CT estabelece que se o parecer da CITE for favorável, os trabalhadores podem requerer uma providência cautelar de suspensão do despedimento. Para que o tribunal decrete uma providência é necessário que o mesmo tenha uma probabilidade séria de não se verificar uma justa causa de despedimento. O regime geral da providência cautelar de suspensão do despedimento encontra-se nos artigos 34º e ss. do CPT. O objetivo deste tipo de providência é evitar os efeitos de um despedimento que à partida é ilícita. De acordo, com o art. 34º, nº4 do CPT aquando do requerimento de suspensão do despedimento deve se solicitar a impugnação do próprio despedimento, se tal não for solicitado pode ocorrer a extinção da providência cautelar.

Na perspetiva de Joana Vasconcelos, o previsto no art. 63º, nº7 do CT irá afastar o regime previsto no art.39º, nº1 do CPT, no qual o trabalhador tinha de demonstrar a probabilidade séria de inexistência de procedimento disciplinar e da sua invalidade¹⁴⁵.

No final do art. 63º, nº7 do CT os requisitos que se impõem recaem sobre o empregador que tem o ónus de alegar e provar que tem factos que constituem a existência de justa causa do despedimento. Esta condição é necessária, mas não é suficiente, porque para além deste requisito é necessário o parecer da CITE favorável ao despedimento. Só depois de verificados estes requisitos é que este referido artigo considera que a providência cautelar pode ser decretada. Os efeitos do decretamento da providência cautelar é o regresso da trabalhadora ao emprego, no qual o empregador passa a ter a obrigação de pagar ao trabalhador o que normalmente lhe pagava pelo seu serviço prestado. De acordo com o art. 392º, nº1 do CT também em sede cautelar o empregador não se poderá opor à reintegração do trabalhador, tal como ocorria nos casos de declaração de ilicitude do despedimento. Na opinião de Joana Vasconcelos tal podia acontecer, uma vez que defende que o empregador se pode opor a esta reintegração na fase da oposição à suspensão do despedimento (art.34º,

¹⁴⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2016). “Tratado do direito do Trabalho, parte II, situações laborais individuais”, Almedina, Coimbra, pág.837.

¹⁴⁵ VASCONCELOS, Joana (2017). “O regime especial de suspensão de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante”, Revista de Direito e Estudos Sociais, ano XXX da 2ª série, nºs1-4, pág.98.

nº1 do CPT), utilizando para tal os fundamentos elencados no art.392º, nº1 do CT. Visto que esta é uma “solução necessária e adequada a acautelar o efeito útil do direito que ao empregador é concedido (...) na ação principal de impugnação, e para a eventualidade de vir a ser declarado ilícito o despedimento...”¹⁴⁶.

A falta de solicitação de parecer por parte do empregador constitui contraordenação grave, tal como se encontra enunciado no nº6 do referido artigo.

O art. 338º do CT dita que é proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos. O art.351º, nº1 do CT dita que constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Sendo que no nº2 do art.351º do CT enuncia comportamentos do trabalhador que constituem justa causa de despedimento por parte do empregador. Já o art. 381º do CT enuncia os fundamentos gerais de ilicitude de despedimento, ou seja, enuncia as situações em que os despedimentos por iniciativa do empregador são ilícitos. O art. 63º, nº2 do CT vem presumir a inexistência de justa causa quando o empregador procede ao despedimento de sujeitos referidos no nº1 do mesmo artigo. O art. 349º do CC considera que as presunções são “ilações que a lei ou o julgador tira de um facto conhecido para firmar um facto desconhecido”. Segundo Baptista Machado, as presunções legais estão intrinsecamente ligadas ao ónus da prova. Assim, estando as presunções legais conexas com o ónus da prova tem de se inverter tal presunção, de acordo com o art.344º, nº1 do CC¹⁴⁷. No fundo, esta presunção pretende proteger os trabalhadores.

Grande parte da doutrina desvaloriza a utilidade desta presunção, visto que o ónus da prova da justa causa caberá ao empregador, segundo o disposto no art. 342º do CC. Já Maria do Rosário Palma Ramalho considera que esta presunção deve ter valor, uma vez que o empregador tem de demonstrar à CITE que o despedimento que irá fazer não se encontra relacionado com o facto da trabalhadora se encontrar grávida, puérpera ou lactante ou de o trabalhador se encontrar a gozar a licença de paternidade¹⁴⁸.

¹⁴⁶ IBIDEM, pág.103.

¹⁴⁷ MACHADO, João Baptista (2012). “Introdução ao direito e ao discurso legitimador”, 20ª reimpressão, Almedina, Coimbra, págs. 111 e 112.

¹⁴⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2016). “Tratado de direito do trabalho, parte II, situações laborais individuais”, Almedina, Coimbra, págs.836 e 837.

CAPÍTULO 3- Conciliação entre a vida familiar e a vida profissional

A conciliação entre a vida familiar e a vida profissional tem assumido grande destaque no que diz respeito à prossecução da igualdade de género, não só a nível nacional como a nível europeu. Importa salientar a este respeito exemplos de medidas tomadas como a Resolução do Parlamento Europeu de 13 de setembro de 2016, relativa à criação de condições no mercado de trabalho favoráveis ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, e a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de abril de 2017, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, bem como a inclusão nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da OCDE¹⁴⁹.

No nosso país este assunto é debatido na conjuntura de mutações da sociedade portuguesa, mais concretamente na “crescente participação feminina no mercado de trabalho, a reduzida expressão do trabalho a tempo parcial, o surgimento de novos modelos de parentalidade que pressupõem a participação ativa de ambos os progenitores no desenvolvimento das crianças, o envelhecimento da população e aumento do número de idosos dependentes”¹⁵⁰. Na nossa sociedade encontramos entraves não só à igualdade de género bem como obstáculos à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal. Para combater tal situação nada melhor do que “adoção de medidas políticas relativas à flexibilização das condições e horários de trabalho, à expansão da rede de cuidado de crianças e alargamento dos horários de funcionamento destas estruturas e ao incentivo para o exercício do direito à licença parental inicial e alargada por parte dos homens”¹⁵¹.

Com o passar dos anos temos vindo a verificar várias alterações no seio da sociedade, uma dessas alterações que merece a nossa análise são as alterações no seio familiar. Nos anos 60 foi quando se começaram a verificar essas alterações, com a forte participação das mulheres no mercado de trabalho, passando assim a conciliar o trabalho doméstico e familiar com o profissional. No entanto, com o decorrer da Segunda Guerra Mundial, as mulheres tiveram de ocupar os lugares dos homens, contribuindo com a sua força de trabalho. É neste momento que a conciliação entre a vida familiar e profissional ganha destaque, porque as

¹⁴⁹ Instituto Nacional de Estatística (2018). “Conciliação da vida profissional com a vida familiar – Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego 2.º trimestre de 2018”, págs.1 e 2.

¹⁵⁰ IBIDEM, pág.2.

¹⁵¹ IDEM

mulheres para poderem ir trabalhar tinham de ter alguns apoios no âmbito familiar, por exemplo, algum sítio onde pudessem deixar os seus filhos. Com o fim da Guerra as mulheres voltaram à sua antiga vida, largaram de novo os seus empregos para cuidarem da família, tendo os homens voltado a ser o ganha-pão¹⁵².

Foi a partir dos anos 80 que o casal começou a trabalhar fora de casa, e tudo se deveu à necessidade de garantir o sustento das suas famílias.

O trabalho e a família estão assim correlacionados e o casal deve partilhar essas tarefas e o Estado bem como outras organizações devem oferecer condições para que ambos consigam conciliar a vida familiar e pessoal com a vida profissional¹⁵³.

Gornick e Meyers levantam a questão sobre a dupla jornada que as mulheres enfrentam, visto que o aumento do trabalho remunerado não significa uma redução no seu trabalho doméstico não remunerado¹⁵⁴.

A conciliação entre a vida familiar e a profissional faz com que as mulheres sofram muitas vezes de discriminações e pressões por parte da sociedade e das entidades empregadoras.

As mulheres ao escolherem o seu emprego fazem-no atendendo à necessidade de compatibilizar com as suas responsabilidades familiares, como por exemplo optam por auto-trabalho, trabalho a tempo parcial ou trabalhos em casa. O que produz inúmeras desvantagens para as mesmas, nomeadamente quanto aos ganhos auferidos e redução de oportunidades de emprego¹⁵⁵. De acordo com Maria das Dores Guerreiro a conciliação entre a vida familiar e profissional tem por base alterações a nível socioprofissional, nomeadamente o aumento da população feminina ativa e transformações nos modos de organização familiar¹⁵⁶.

Atualmente, o mundo do trabalho está muito competitivo e é necessário que os trabalhadores desempenhem bem as suas funções e consigam conciliar os seus papéis não

¹⁵² SANTOS, Patrícia Isabel Mendonça dos (2014). “Desigualdades de género no Trabalho -Uma análise dos casos apresentados à CITE”, Relatório de estágio no âmbito do Mestrado em Sociologia, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra, pág.20.

¹⁵³ IBIDEM, págs.21e 22.

¹⁵⁴ IDEM

¹⁵⁵ SANTOS, Patrícia Isabel Mendonça dos (2014). “Desigualdades de género no Trabalho -Uma análise dos casos apresentados à CITE”, Relatório de estágio no âmbito do Mestrado em Sociologia, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra, pág.23.

¹⁵⁶ GUERREIRO, Maria das Dores; PEREIRA, Inês (2006). “Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família: Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade”, Estudos nº5, CITE, Lisboa.

só no mercado do trabalho bem como no âmbito familiar. Contudo, esta conciliação gera conflitos, não só para os trabalhadores bem como para as empresas¹⁵⁷.

Para dar resposta à necessidade de apoio à família foi criado a Rede de Serviços e Equipamentos Sociais (RSES), que contemplam ajuda a ascendentes e a descendentes. Quanto a descendentes destaca-se o surgimento de apoios como Creches, Amas, Educação Pré-Escolar e o Centro de Atividades de Tempos Livres (CATL), na qual o Estado, em 2019, participava 64% dos lugares em creches através de acordos de cooperação¹⁵⁸.

Segundo o Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional 2019 a taxa de cobertura média de creches e amas no nosso país era de 48,4%, tendo 86,1% de taxa de utilização¹⁵⁹.

Em relação ao apoio a ascendentes temos a Estrutura Residencial para Pessoas Idosas (ERPI), o Centro de Dia e o Serviço de Apoio Domiciliário para pessoas idosas (SAD)¹⁶⁰. Em 2019, o Estado participou, através de acordo de cooperação, 63% de lugares em SAD. Tendo no referido ano, uma taxa de utilização na ERPI acima dos 93%, de 70% na SAD e de 64% nos Centros de dia ¹⁶¹.

Atendendo à nova tendência do mercado de trabalho é importante analisar o número de horas que se trabalham, porque irá influenciar diretamente a conciliação entre a vida familiar e profissional. Em 2019 através do inquérito ao emprego, verificou-se que o trabalho a tempo parcial continua a ser pouco praticado no nosso país, tendo só 10,3% da população empregada neste regime, sofrendo uma diminuição de 3,3 p.p entre 2011 e 2018. É relevante destacar que neste regime à uma maior incidência nas mulheres (12,6%) do que nos homens (8,2%). Havendo anualmente um decréscimo de -0,3 p.p. nas mulheres e de -0.6 p.p. nos homens¹⁶².

Atualmente a legislação laboral prevê três mecanismos para uma gestão flexível do tempo de trabalho “a adaptabilidade (arts. 204.^a a 207.^o do Código do Trabalho, aprovado

¹⁵⁷ SANTOS, Patrícia Isabel Mendonça dos (2014). “Desigualdades de género no Trabalho -Uma análise dos casos apresentados à CITE”, Relatório de estágio no âmbito do Mestrado em Sociologia, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra, pág.23.

¹⁵⁸ Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional: Lei n.º10/2001, de 21 de maio, com a alteração introduzida pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, XXII Governo Constitucional, págs.72 e 73.

¹⁵⁹ IBIDEM, pág.73.

¹⁶⁰ IBIDEM, pág.74.

¹⁶¹ IBIDEM, págs.75 e 76.

¹⁶² IBIDEM, pág.79.

pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (CT)); o banco de horas (arts. 208.º a 208.º-B do CT); e o horário concentrado (art.209.º do CT)”¹⁶³.

Em 2017, o Parlamento Europeu, o Conselho e a Comissão proclamaram o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Uma das temáticas protegidas por este Pilar Europeu dos Direitos Sociais é a Iniciativa de Equilíbrio Entre Vida Profissional e Trabalho, nomeadamente os desafios do equilíbrio entre a vida e o trabalho que os pais e os cuidadores vivem¹⁶⁴. Esta iniciativa pretendia que fosse mais fácil conciliar a vida profissional com a vida familiar e que fosse mais bem repartida a responsabilidade entre homens e mulheres¹⁶⁵. A iniciativa foi composta por várias medidas legais e políticas para alcançar estes objetivos.

A CITE estipulou que o principal objetivo para alcançar a sua missão era tornar os homens mais iguais às mulheres no âmbito laboral, ou seja, com base no princípio fundamental da igualdade, seriam criadas condições tanto para homens como para mulheres para que pudessem gozar dos mesmos direitos e tivessem as mesmas condições no mundo do trabalho. Assim, é fundamental para a CITE “tornar as mulheres mais iguais aos homens, naquilo que para elas é desfavorecimento, e os homens mais iguais às mulheres”¹⁶⁶, sendo a conciliação uma das questões que mais destaque devia ter nas políticas adotar¹⁶⁷.

A partir do momento em que a mulher toma um papel mais ativo no âmbito laboral, faz com que haja a necessidade de conciliar a vida familiar e profissional, visto que a mulher tradicionalmente era quem se dedicava a tratar das lides domésticas e a cuidar da vida familiar. Surgem assim novos desafios nesta grande missão. Apesar de os filhos não serem a única obrigação familiar é a que mais acarreta responsabilidades. Sendo que na grande maioria dos casos os progenitores trabalham, é necessário arranjar mecanismos de conciliação.

Tradicionalmente os homens só se dedicavam à vida laboral, daí que seja muito mais fácil para eles quando tem de optar entre a vida familiar ou profissional, mas para as mulheres a situação já é diferente, estas como desde sempre se dedicaram a 100% à vida familiar torna-se difícil ter de decidir dedicar-se ao trabalho ou aos filhos.

¹⁶³ IBIDEM, pág.81.

¹⁶⁴ Comissão Europeia. “Equilíbrio trabalho-vida”. Acedido em 18 de janeiro de 2021, em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>.

¹⁶⁵ IDEM

¹⁶⁶ FERREIRA, Virgínia; MONTEIRO, ROSA (2013). “Trabalho, Igualdade e Diálogo Social: Estratégias e desafios de um percurso”, 1º edição, Estudos 9, CITE, Lisboa, pág.57.

¹⁶⁷ IDEM

A ideia de serem as mulheres que se devem dedicar à vida familiar em vez dos homens ainda continua muito enraizada na nossa sociedade. Assim a conciliação deve ser um tema presente na aplicação de novas políticas e novas medidas.

Para além da vida familiar e profissional é necessário atender à vida pessoal. Ambos os membros de um casal devem conseguir conciliar tudo isto com a sua vida pessoal (o repouso e o lazer). Em vários estudos realizados conclui-se que a mulher abdica das atividades que gostaria de fazer por não ter tempo ou por não conseguir conciliar a sua vida familiar e profissional. Há quem considere que nestas situações a mulher anula-se a si própria para corresponder expectativas que depositam nela como mãe e como mulher. Assim, uma forma de ajudar os progenitores a conciliar a vida familiar com a profissional é também através de apoio por parte da entidade empregadora. Se as empresas onde se encontram os progenitores não valorizarem as políticas de conciliação que existem pode acarretar consequências negativas para as mesmas, visto que os trabalhadores ficam insatisfeitos, baixando assim o seu nível de produtividade.

É fundamental que prevalece a ideia de igualdade de género nesta temática, porque se no mundo laboral os trabalhadores não forem tratados de igual forma e não lhe forem atribuídos os mesmos direitos independentemente de serem do sexo feminino ou masculino, será muito difícil conciliar a vida familiar com a vida profissional, principalmente para as mulheres. Contudo, há casos em que é necessário a desigualdade entre géneros.

É, assim, urgente mudar a maneira como as empresas tratam e vêem os seus trabalhadores, bem como os homens e mulheres mudarem as suas mentalidades quanto aos estereótipos que existem ainda hoje na sociedade. O bem-estar nas empresas irá permitir que haja um bem-estar familiar.

Os trabalhadores que tem responsabilidades familiares não podem competir em pé de igualdade no mercado de trabalho com os trabalhadores que não tem este tipo de responsabilidades¹⁶⁸. A divisão sexual do trabalho que se verifica nas sociedades até nas consideradas mais desenvolvidas, tem consequências para a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional.

Vanessa Cunha considera que a conciliação é “um palco por excelência de produção de desigualdades, na medida em que continua a recair sobre as mulheres grande parte do

¹⁶⁸ LOPES, Mónica Catarina do Adro (2009). “Trabalho e Parentalidade: Um estudo sobre a acomodação e custos da maternidade e da paternidade para os indivíduos e as organizações”, Dissertação do Mestrado em Sociologia, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra, pág.119.

ónus do trabalho não pago ligado às tarefas domésticas e aos cuidados às crianças e a outros familiares, assim como os custos, imediatos e cumulativos ao longo da vida, da segregação e discriminação no mercado de trabalho”¹⁶⁹.

A Diretiva (UE)2019/1158, quando transposta irá promover esta conciliação e permitirá uma melhor repartição de tarefas entre os progenitores. Visto que atribui e alarga direitos já anteriormente disponibilizados aos progenitores (maior período de gozo das licenças, aumento dos subsídios parentais, dispensa e faltas justificadas, possibilidade de adoção de horários flexíveis), alarga a proteção dos trabalhadores que tenham pedido, estejam ou já gozaram de licenças, promove a adoção de mecanismos por parte dos Estados-Membros para ajudar nesta conciliação. A presente diretiva, através do estabelecimento de requisitos mínimos, pretende igualmente contribuir em matéria de igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e de igualdade de tratamento no trabalho, permitindo uma conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

¹⁶⁹ CUNHA, Vanessa (2018). “Conciliação da atividade profissional com a vida familiar: Igualdade entre mulheres e homens e natalidade”. Em *Desafios Demográficos: a Natalidade*, Universidade de Lisboa, 7 de setembro, Conselho Economico e Social, pág.90.

CONCLUSÃO

A igualdade de género é um tema bastante atual e debatido em praça pública. As mulheres desde sempre foram discriminadas em relação aos homens. O que suscitou a discussão deste tema foram as mudanças sociais e políticas, que decorreram nos anos 60 e 80, e se ficaram a dever ao maior número de mulheres a entrar no mercado de trabalho e ao estudo que se desenvolveu em torno das condições das mulheres e da desigualdade que se vinha a verificar em relação aos homens. A década de 70 foi uma década de enorme importância para esta temática, pois foi nessa altura que surgiu a Lei de Igualdade no trabalho e no emprego, que impulsionou a discussão deste tema em Portugal. Todavia, apesar deste progresso continua a verificar-se uma forte oposição em cumprir a legislação e a lavrar políticas e planos eficazes para cumprir a igualdade de género. Consideramos que para combater e promover a igualdade de género é necessário eliminar os chamados “papéis de género”, deixar-se de atribuir direitos desiguais para homens e mulheres, ter uma lei mais ativa e com carácter imperativo. Visto que não basta criar leis para este efeito é necessário definir estratégias e ações estipulando os prazos para a sua execução, e só a lei pode criar mecanismos capazes de combater o incumprimento e fazer com que a igualdade de género seja respeitada. Maria do Céu da Cunha Rêgo defende que “em Portugal a lei é boa e até muito avançada, o problema é que não é cumprida; talvez porque a igualdade de homens e mulheres não se faz por decreto (...) mas entendo que ainda estamos longe de um sistema jurídico coerente e sólido que tenha como objetivo a igualdade de homens e mulheres, o que afeta necessariamente, a dimensão do trabalho e do emprego”¹⁷⁰. A igualdade de género no mercado de trabalho, apesar de ser um tema que tem vindo a ser estudado e discutido ao longo das décadas por vários autores, continua a ser um problema na sociedade, uma vez que as mulheres continuam a debater-se com as mesmas adversidades de antigamente, ainda que a mulher continue a lutar constantemente contra este paradoxo que se encontra radicado na sociedade. Concluimos que ainda há um longo caminho a percorrer para alcançarmos uma sociedade mais justa e igualitária para ambos os sexos.

No âmbito das licenças de parentalidade entendemos que o gozo das mesmas tem aumentado gradualmente. Cada vez mais os progenitores decidem usufruir deste direito que

¹⁷⁰ RÊGO, Maria do Céu da Cunha (2010). “A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa”. Em FERREIRA, Virgínia (Org.). “A igualdade de Mulheres e Homens no trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias”, CITE, Lisboa, Cap.4, pág.57.

lhe é atribuído pelo Estado. No entanto, o gozo das mesmas ainda acarreta consequências, e as mais sentidas atualmente é o despedimento e a discriminação. O que leva a que os progenitores tenham receio de usufruir das mesmas, quando o fazem optam quase sempre para não a gozar até ao fim ou ser só um membro do casal a gozar tal licença. A evolução que se deu no nosso país quanto às licenças de parentalidade, nomeadamente quanto à sua retribuição, a extensão dos direitos da maternidade à paternidade, incentivo para os homens usufruírem mais deste direito, fez com que se verificasse um aumento na percentagem de homens a gozar da licença de paternidade. As políticas portuguesas acompanharam a tendência europeia o que trouxe enormes benefícios para este âmbito no nosso país.

A conciliação entre a vida familiar e a vida profissional é um tema que se encontra relacionado com os temas anteriormente referidos. É através desta conciliação que se permite aos pais que possam usufruir das licenças de parentalidade e que os mesmos não sejam discriminados com base no sexo, promovendo-se a igualdade de género. É através do Estado e dos mecanismos proporcionados pelo mesmo e através das entidades empregadoras que se pode alcançar uma verdadeira conciliação entre a vida familiar e a vida profissional. Aliás, a entidade empregadora tem aqui um papel fundamental. É importante as empresas começarem a olhar os trabalhadores como seres humanos com vida para além do trabalho e permitirem que os mesmos consigam conciliar os vários aspetos que fazem parte do foro privado e profissional. Um trabalhador que goste do que faz, goste da empresa em que trabalha, seja bem tratado e tenha uma boa conciliação entre a vida familiar e a profissional será um excelente trabalhador e trará benefícios para a sua empresa.

As alterações que se verificaram na legislação portuguesa e na legislação internacional vão no sentido de favorecer cada vez mais os trabalhadores. Pretendendo que aos mesmos sejam atribuídos mais direitos e mais benefícios do que vinham a ser atribuídos. No fundo, o que o legislador pretende é caminhar no sentido de alcançar uma verdadeira igualdade de género, na qual as mulheres sejam vistas com os mesmos olhos que os homens, que aos homens sejam atribuídos os mesmos direitos que são dados às mulheres quanto à parentalidade, e que seja haja uma conciliação entre a vida familiar e a vida profissional benéfica para os trabalhadores.

BIBLIOGRAFIA

- AMADO, João Leal (2014). “Contrato de Trabalho”, 4ª edição, Coimbra Editora, Coimbra.
- AMADO, João Leal (2015). “Contrato de Trabalho: noções básicas”, Coimbra Editora, Coimbra.
- AMÂNCIO, Lígia (1992). “As Assimetrias nas Representações do Género”, Revista Crítica de Ciências Sociais, nº34.
- BELEZA, Teresa Pizarro (2010). “Direito das Mulheres e da Igualdade Social”, Almedina.
- CARVALHO, Catarina de Oliveira (2004). “A proteção da maternidade e da paternidade no Código de Trabalho”. Em Revista de direito e de estudos sociais, XVIII da 2ª série, Ano XLV.
- CASSAR, Vólia Bomfim (2010). “Direito do Trabalho”, Editora Impetus, Niterói, ISBN 978-85-7626-387-6.
- COMISSÃO EUROPEIA (2020). “Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das regiões. Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025”, Bruxelas.
- CORNISHT, Mary (2007). “Closing the Global Gender Pay Gap: Securing Justice for Women’s Work”, Comp.Labor Law&Pol’y Jornal, Volume 28.
- CUNHA, Vanessa (2018). “Conciliação da atividade profissional com a vida familiar: Igualdade entre mulheres e homens e natalidade”. Em Desafios Demográficos: a Natalidade, Universidade De Lisboa, 7 de setembro, Conselho Económico e Social.
- DRAY, Guilherme (2015). “O princípio da proteção do trabalhador”, LTR Editora, São Paulo-Brasil.
- EUROSTAT (2018). “A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data”, Documento de Trabalho Estatístico.

FERNANDES, António Monteiro (1990). “Observações sobre o Princípio da Igualdade de Tratamento no Direito do Trabalho”. Estudos em homenagem ao professor Doutor A. Ferrer Correia, Boletim da Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Coimbra.

FERREIRA, Virgínia (2010). “A Evolução das Desigualdades entre Salários Masculinos e Femininos: um percurso irregular”. Em FERREIRA, Virgínia(org.). “A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias”, CITE, Lisboa.

FERREIRA, Virgínia e MONTEIRO, Rosa (2013). “Trabalho, Igualdade e Diálogo Social: Estratégias e Desafios de um Percorso”, 1º edição, Estudos 9, CITE, Lisboa.

GONÇALVES, Luísa Andias (2016). “A licença por maternidade e a suspensão do contrato”, Miscelâneas, nº4, Almedina, Coimbra.

GOUGH, Orla (2001). “The impact of gender pay on post-retirement earnings”. In Critical Social Policy, SAGE Publications, Volume 21.

GUERREIRO, Maria das Dores; FERREIRA, Inês (2006). “Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família: Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade”, Estudos Nº 5, CITE, Lisboa.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (2018). “Conciliação da vida profissional com a vida familiar- Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego 2º trimestre de 2018”.

LISBOA, Adília; VIEIRA, Ana; MORAIS, Cristina (2011). “Da Lei à Normatividade Social: Caminhar para a Igualdade de Género”. A OIT e a Igualdade de Género no mundo do trabalho, Cadernos Sociedade e Trabalho, nº16.

LOPES, Mónica Catarina do Adro (2009). “Trabalho e Parentalidade: Um estudo sobre a acomodação e custos da maternidade e da paternidade para os indivíduos e as organizações”. Dissertação do Mestrado em Sociologia, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra.

MACHADO, João Baptista (2012). “Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador”, 20ª reimpressão, Almedina, Coimbra,

MIRANDA, Jorge (2008). “Manual de Direito Constitucional -tomo IV- Direitos Fundamentais”, Almedina, Coimbra.

MOREIRA, Teresa Coelho (2013). “Igualdade e não discriminação. Estudos de direito do trabalho”, Almedina, Coimbra.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2007). “ABS dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género”, 2º edição.

PARREIRA, Isabel Alexandra Botelho Vieira Borges Ribeiro (2001). “O assédio sexual no trabalho-Sep. de IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho”, Almedina, Coimbra.

PARREIRA, Isabel Alexandra Botelho Vieira Borges Ribeiro (2003). “O assédio moral no trabalho-Sep. de V Congresso Nacional de Direito do Trabalho”, Coimbra, Almedina.

PERES, Célia Mara (2014). “A igualdade e não discriminação nas relações de trabalho”, São Paulo.

PINHEIRO, Rita Jorge (2013). “A responsabilidade civil dos agentes perante a vítima de assédio moral”. Em Vinte anos de questões laborais, Coimbra Editora.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (1997). “Igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras em matéria remuneratória: a aplicação da Diretiva nº75/117/CE em Portugal”, ROA.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2016). “Tratado do direito do Trabalho, parte II, situações laborais individuais”, Almedina, Coimbra.

REDINHA, Maria Regina (2003). “Assédio moral ou mobbing no trabalho-V Congresso Nacional de Direito do Trabalho”, Almedina, Coimbra.

RÊGO, Maria do Céu da Cunha (2010). “A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa”. Em FERREIRA, Virgínia(org.). “A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias”, CITE, Lisboa.

RIOS, Roger Raupp (2008). “Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas”, Livraria do Advogado, Porto Alegre.

ROUXINOL, Milena da Silva; VICENTE; Joana Nunes (2018). “Alguns aspetos sobre o despedimento de trabalhadora grávida-observações a propósito do acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 20-05-2013”, *Prontuário de Direito do Trabalho*.

SANCHÉZ, Maria José Cabanillas; GONZÁLEZ, Rosa Luengo; SILVA, Sofia Marques da (2013). “Políticas Públicas de Igualdade de Género em Espanha e Portugal. Um estudo comparativo”, *Revista do Laboratório de Estudos da Violência da UNESP/Marília*, Edição nº11.

SANTOS, Boaventura de Sousa (2003). “Introdução: para ampliar o cânone de reconhecimento, da diferença e da igualdade”. Em SANTOS, Boaventura de Sousa(org.), “Reconhecer para libertar: Os caminhos do cosmopolitanismo multicultural”, Rio de Janeiro Civilização Brasileira.

SANTOS, Patrícia Isabel Mendonça dos (2014). “Desigualdades de género no Trabalho - Uma análise dos casos apresentados à CITE”. Relatório de estágio no âmbito do Mestrado em Sociologia, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra.

VASCONCELOS, Joana (2017). “Os regimes especiais de suspensão de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante”, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, Ano XXX da 2ª série, nºs 1-4.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2014). “Manual do direito do trabalho”, Verbo, Lisboa.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2018). “Manual de direito do trabalho”, com a colaboração de:P. Furtado Martins; A. Nunes de Carvalho; Joana Vasconcelos; Tatiana Guerra de Almeida, Verbo, Lisboa.

Lista de Jurisprudência

Acórdão nº231/94, de 30 de novembro. In *Diário da República*, 2ª série, de 28 de abril de 1994.

Acórdão nº76/85, de 6 de maio.

Acórdão do TRL, de 13 de fevereiro de 2014.

Acordo do Pleno do STJ nº16/96.

Carta Social Europeia.

Carta das Nações Unidas 1945.

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

Caso Coleman-Processo C-303/06.

Código Civil.

Código de Processo do Trabalho.

Código do Trabalho de 2009.

Código Penal.

Constituição da República Portuguesa.

Convenção nº100, 111 e 156 da Organização Internacional do Trabalho.

Declaração Universal dos Direitos Humanos 1948.

Decreto-Lei nº392/79, de 20 de setembro.

Decreto-Lei nº86/2005, de 2 de maio.

Decreto-Lei nº 426/88, de 18 de novembro.

Decreto-Lei nº 105/97, de 29 de abril.

Decreto-Lei nº49/408, de 24 de novembro de 69.

Decreto Regulamentar nº1/2012, de 06 de janeiro.

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

Diretiva 76/207/CEE, de 14 de outubro de 1976.

Diretiva 79/7/CEE, de 19 de dezembro de 1978.

Diretiva 92/85/CEE, de 19 de outubro de 1992.

Diretiva 93/85/EU, de 14 de junho de 1993.

Diretiva 96/34/CE, de 3 de junho de 1996.

Diretiva 96/97/CE, de 20 de dezembro de 1996.

Diretiva 97/80/CE, de 15 de dezembro de 1997.

Diretiva 97/81/CE, de 15 de dezembro de 1997.

Diretiva 2000/43/CE, de 29 de junho de 2000.

Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000.

Diretiva 2000/73/CE, de 22 de novembro de 2000.

Diretiva 2004/113/CE, de 13 de dezembro de 2004.

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

Diretiva 2010/18/UE, de 8 de março de 2010.

Diretiva 2010/41/CE, de 7 de julho de 2010.

Diretiva 2019/1158/UE, de 20 de junho de 2019.

Lei nº142/99 de 31 de agosto.

Lei nº10/2001, de 21 de maio, com a alteração introduzida pela Lei nº60/2018, de 21 de agosto, XXII Governo Constitucional: Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Lei nº7/2009, de 12 de fevereiro.

Lei nº18/2014 de 11 de maio.

Lei nº83/2015, de 5 de agosto.

Lei nº60/2018, de 21 de agosto.

Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos- Diário da República I, n.º 133, de 12/06/1978 (Lei n.º 29/78)

Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais- Adotado e aberto à assinatura, ratificação e adesão pela Assembleia Geral das Nações Unidas na sua Resolução N.º 2200-A (XXI), de 16 de dezembro de 1966.

Tratado da União Europeia.

Tratado de Roma 1957.

Tratado do Funcionamento da União Europeia.

Websites

APF (Associação para o Planeamento da Família). “Igualdade de Género: Um Direito Humano”. Acedido em 4 de novembro de 2020, em: <http://www.apf.pt/violencia-sexual-e-de-genero/igualdade-de-genero>.

APF (Associação para o Planeamento da Família). “Igualdade de Género: Promover a igualdade de género”. Acedido em 12 de novembro de 2020, em: <http://www.apf.pt/violencia-sexual-e-de-genero/igualdade-de-genero>.

CANOTILHO, José J. Gomes (2012). “Parecer Jurídico”, Coimbra. Acedido em 4 de janeiro de 2021, em: http://www.aofa.pt/rimp/Parecer_Gomes_Canotilho.pdf.

CE (Comissão Europeia,2017). “Disparidades salariais entre mulheres e homens na União Europeia”. Acedido em 10 de novembro de 2020, em: file:///C:/Users/dani_/Downloads/EUJUS15A-1628-I01EqualPayDayfactsheetsupdate2017-EuropeanUnion_PT_V01-LRpdf.pdf.

CE (Comissão Europeia,2020). “Rumo a uma União de Igualdade: Estratégia Europeia para a Igualdade de género 2020-2025”.Acedido em 10 de novembro de 2020, em: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender_equality_strategy_factsheet_pt.pdf.

CE (Comissão Europeia). “Equilíbrio trabalho-vida”. Acedido em 18 de janeiro de 2021, em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>.

CGTP-IN (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional). “Direitos de Maternidade e Paternidade (Parentalidade)”. Acedido em 6 e janeiro de 2021, em: <http://www.cgtp.pt/igualdade/perguntas-frequentes/7584-direitos-de-maternidade-e-paternidade-parentalidade-0>.

CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego). “Porque é importante falar em igualdade de género atualmente?”, Caderno Prático para a integração da igualdade de género na Cáritas em Portugal, Fascículo I. Acedido em 4 de novembro de 2020, em: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/caritas/CadernoCaritas_Fasciculo_I.pdf.

CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego). “Licença parental: onde estão os pais?”. Acedido em 14 de janeiro de 2021, em: <http://cite.gov.pt/pt/destaques/noticia486.html>.

CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego). “6 de março Dia Nacional da Igualdade salarial”. Acedido em 10 de novembro de 2020, em: http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/dis_entidades.pdf.

European Institute for Gender Equality. “Gender Equality Index”. Acedido em 30 de novembro de 2020, em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>;
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/compare-countries/index/bar>;
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/country>.

European Institute for Gender Equality. “Gender Equality Index 2020. Digitalisation and the future of work”. Acedido em 16 de fevereiro de 2021, em: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>.

European Institute for Gender Equality. “Economic benefits of gender Equality in the EU”. Acedido em 16 de fevereiro de 2021, em: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-eu-economic-benefits-gender-equality-eu-policy-context>.

EUROSTAT (2020). “SDGs&me: Gender Equality in my country”. Acedido em 6 e novembro de 2020, em: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200918->.

FLASH EUROBAROMETER 470-WORK LIFE BALANCE (2018). Acedido em 18 de janeiro de 2021, em: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Eurobarometro_Work_life_balance_2018_PT.pdf.

Jornal de Notícias (16 de março de 2016). “Os tetos de vidro da gestão de topo”. Acedido em 10 de novembro de 2020, em: <https://www.pwc.pt/pt/sala-imprensa/press-room/2016/os-tetos-de-vidro-da-gestao-de-topo.html>.

Parlamento Europeu (2020). “Perceber as disparidades salariais entre homens e mulheres: definição e causas”. Acedido em 6 de novembro de 2020, em: <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20200109STO69925/perceber-as-disparidades-salariais-entre-homens-e-mulheres-definicao-e-causas>.

ANEXOS

Quadro 1- Igualdade e não discriminação

| Constituição Portuguesa em 25 de abril de 1974 | Constituição Portuguesa em vigor |
|---|--|
| <p>“2.º – A igualdade perante a lei envolve o direito de ser provido nos cargos públicos, conforme a capacidade ou serviços prestados, e a negação de qualquer privilégio de nascimento, raça, sexo, religião ou condição social, salvas quanto ao sexo, as diferenças de tratamento justificadas pela natureza e, quanto aos encargos ou vantagens dos cidadãos, as impostas pela diversidade das circunstâncias ou pela natureza das coisas”.</p> | <p>“Artigo 13.º – Princípio da Igualdade</p> <p>1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.</p> <p>2. 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 ou condição social.</p> <p>Artigo 9.º – Tarefas fundamentais do Estado</p> <p>São tarefas fundamentais do Estado:</p> <p>h) Promover a igualdade entre homens e mulheres”</p> |

Fonte: Constituição da República Portuguesa VIII Revisão Constitucional (2005); V Constituição de 1933.

Quadro 2- Direito ao trabalho

| Constituição Portuguesa em 25 de Abril de 1974 | Constituição portuguesa em vigor |
|--|--|
| <p>“Artigo 8.º</p> <p>Constituem direitos e garantias individuais dos cidadãos portugueses:</p> | <p>“Artigo 58.º – Direito ao trabalho</p> <p>Todos têm direito ao trabalho.</p> <p>2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:</p> |

| | |
|--|--|
| 7.º – A liberdade de escolha de profissão ou género de trabalho, indústria ou comércio, salvas as restrições legais requeridas pelo bem comum...”. | b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais”. |
|--|--|

Fonte: Constituição da República Portuguesa VIII Revisão Constitucional (2005); V Constituição de 1933.

Quadro 3- Autonomia dos cônjuges face ao trabalho remunerado

| Código Civil em 25 de abril de 1974 | Código Civil em vigor |
|---|--|
| <p>“Artigo 1676.º – Outros direitos da mulher</p> <p>1. A mulher não necessita do consentimento do marido para exercer profissões liberais ou funções públicas, nem para publicar ou fazer representar as suas obras ou dispor da propriedade intelectual. O exercício de outras atividades lucrativas, mediante contrato com terceiro, não depende igualmente do consentimento do marido; mas é lícito ao marido, se não tiver dado o seu consentimento e este não tiver sido judicialmente suprido, ou não vigorar entre os cônjuges o regime de separação de bens, denunciar a todo o tempo o contrato, sem que por esse facto possa ser compelido qualquer dos cônjuges a uma indemnização”.</p> | <p>“Artigo 1677.º-D</p> <p>Exercício de profissão ou outra atividade</p> <p>Cada um dos cônjuges pode exercer qualquer profissão ou atividade sem o consentimento do outro”. (Redação do Dec. –Lei 496/77, de 25-11)</p> |

Fonte: Código Civil Português (Atualizado até à Lei 59/99, de 30/06); Decreto-lei N.º 47 334, de 25 de novembro de 1966; Diário do Governo, 25 de novembro de 1966 (Código Civil).

Quadro 4- As pessoas, a família e o trabalho pago e não pago.

| Constituição Portuguesa em 25 de abril de 1974 | Constituição Portuguesa em vigor |
|---|---|
| <p>“Artigo 11.º</p> <p>O Estado assegura a constituição e defesa da família como fonte de conservação e desenvolvimento do povo português, como base primária da educação, da disciplina e harmonia social, e como fundamento da ordem política e administrativa, pela sua agregação e representação na freguesia e no município e nos organismos corporativos”.</p> | <p>“Artigo 36.º – Família, casamento e filiação</p> <p>1. Todos têm o direito de constituir família e de contrair casamento em condições de plena igualdade.</p> <p>3. Os cônjuges têm iguais direitos e deveres quanto à capacidade civil e política e à manutenção e educação dos filhos.</p> <p>5. Os pais têm o direito e o dever de educação e manutenção dos filhos.</p> <p>Artigo 59.º – Direitos dos trabalhadores</p> <p>1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:</p> <p>b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;</p> <p>Artigo 67.º – Família</p> <p>1. A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de</p> |

| | <p>todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros.</p> <p>2. Incumbe, designadamente, ao Estado para proteção da família:</p> <p>b) Promover a criação e garantir o acesso a uma rede nacional de creches e de outros equipamentos sociais de apoio à família, bem como uma política de terceira idade;</p> <p>c) Cooperar com os pais na educação dos filhos;</p> <p>h) Promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.</p> |
|---|--|
| Código Civil em 25 de abril de 1974 | Código Civil em vigor |
| <p>“Artigo 1674.º – Poder marital</p> <p>O marido é o chefe da família, competindo-lhe nessa qualidade representá-la e decidir em todos os atos da vida conjugal comum.</p> <p>Artigo 1678.º – Administração dos bens do casal</p> <p>1. A administração dos bens do casal, incluindo os próprios da mulher e os bens dotais, pertence ao marido, como chefe da família.</p> <p>Artigo 1677.º – Governo doméstico</p> <p>1. Pertence à mulher, durante a vida em comum, o governo doméstico, conforme os usos e a condição dos cônjuges.</p> | <p>Artigo 1671.º – Igualdade dos cônjuges</p> <p>1. O casamento baseia-se na igualdade de direitos e deveres dos cônjuges.</p> <p>2. A direção da família pertence a ambos os cônjuges, que devem acordar sobre a orientação da vida em comum tendo em conta o bem da família e os interesses de um e outro.</p> <p>Art.º1677.º-D – Exercício de profissão ou outra atividade</p> <p>Cada um dos cônjuges pode exercer qualquer profissão ou atividade sem o consentimento do outro.</p> <p>Artigo 1901.º – Responsabilidades parentais na constância do matrimónio</p> |

Artigo 1676.º – Outros direitos da mulher

1. A mulher não necessita do consentimento do marido para exercer profissões liberais ou funções públicas, nem para publicar ou fazer representar as suas obras ou dispor da propriedade intelectual. O exercício de outras atividades lucrativas, mediante contrato com terceiro, não depende igualmente do consentimento do marido; mas é lícito ao marido, se não tiver dado o seu consentimento e este não tiver sido judicialmente suprido, ou não vigorar entre os cônjuges o regime de separação de bens, denunciar a todo o tempo o contrato, sem que por esse facto possa ser compelido qualquer dos cônjuges a uma indemnização.

Artigo 1881.º – Poderes especiais do pai

1. Compete especialmente ao pai, como chefe de família:

- a) Providenciar acerca dos alimentos devidos ao filho e orientar a sua instrução e educação;
- b) Prestar-lhe a assistência moral conforme a sua condição, sexo e idade;
- c) Emancipá-lo;
- d) Defendê-lo e representá-lo, ainda que nascituro;
- e) Autorizá-lo a praticar os atos que, por determinação da lei, dependam do consentimento dos pais;
- g) Administrar os seus bens.

1. Na constância do matrimónio o exercício das responsabilidades parentais pertence a ambos os pais”.

| | |
|--|--|
| <p>Artigo 1882.º – Poderes especiais da mãe</p> <p>1. Compete especialmente à mãe:</p> <p>a) Ser ouvida e participar em tudo o que diga respeito aos interesses do filho;</p> <p>b) Velar pela sua integridade física e moral;</p> <p>c) Autorizá-lo a praticar atos que, por determinação especial da lei, dependam do seu consentimento;</p> <p>d) Desempenhar relativamente ao filho e aos seus bens as funções pertencentes ao marido, sempre que este se encontre em lugar remoto e não sabido ou esteja impossibilitado de as exercer por qualquer outro motivo”.</p> | |
|--|--|

Fonte: Constituição da República Portuguesa VIII Revisão Constitucional (2005); V Constituição de 1933. Código Civil Português (Atualizado até à Lei 59/99, de 30/06); Decreto-lei N°47334, de 25 de novembro de 1966; Diário do Governo, 25 de novembro de 1966 (Código Civil).

Quadro 5- Liberdade das mulheres na escolha de trabalhos

| <p>Direito Do Trabalho em 25 de abril de 1974 Decreto-Lei n°49/408, de 24/11/69</p> | <p>“Lei da Igualdade” de 1979</p> |
|--|--|
| <p>Artigo 117.º – Capacidade para contratar</p> <p>1. É válido o contrato de trabalho celebrado diretamente com a mulher casada.</p> <p>2. Poderá, porém, o marido não separado ou de facto opor-se à sua celebração ou manutenção, alegando razões ponderosas.</p> | <p>Artigo 3.º</p> <p>1 – O direito ao trabalho implica a ausência de qualquer discriminação baseada no sexo, quer direta, quer indireta, nomeadamente pela referência ao estado civil ou à situação familiar.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>3. Deduzida a oposição, o contrato só pode ser celebrado ou subsistir se o tribunal do trabalho a julgar injustificada.</p> | |
| <p>Artigo 119.º – Trabalhos proibidos ou Condicionados</p> <p>O acesso das mulheres a qualquer profissão, emprego ou trabalho só pode ser condicionado, limitado ou proibido por lei ou por portaria de regulamentação de trabalho, para salvaguarda da sua saúde ou moralidade ou para defesa da família”.</p> | <p>Artigo 8.º</p> <p>1 – São proibidos ou condicionados os trabalhos que, por diploma legal, sejam considerados como implicando riscos efetivos ou potenciais para a função genética.</p> <p>2 – As disposições legais, regulamentares ou administrativas previstas no número anterior devem ser revistas periodicamente em função dos conhecimentos científicos e técnicos, e, de acordo com esses conhecimentos, ser atualizadas, revogadas ou tornadas extensivas a todos os trabalhadores”.</p> |

Fonte: Decreto-lei nº49/408, de 24/11/69; Decreto-Lei n.º 392/79.

Quadro 6- Constituição Da República Portuguesa

| Parte I -Direitos e Deveres Fundamentais | |
|--|--|
| Título I Princípios Gerais | |
| “Artigo 12.º (Princípio da universalidade) 1. Todos os cidadãos gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição. 2. As pessoas coletivas gozam dos direitos e estão sujeitas aos deveres compatíveis com a sua natureza.” | “Artigo 13.º (Princípio da igualdade) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 2. 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.” |

Fonte: Constituição da República Portuguesa (2005), VII Revisão Constitucional.

Quadro 7- Direitos exclusivos da trabalhadora grávida, puérpera e lactante

| Direitos exclusivos da trabalhadora grávida, puérpera e lactante |
|--|
| <p>a) Licença parental inicial exclusiva da mãe, paga a 100 % da remuneração de referência, sendo obrigatório o gozo de seis semanas de licença a seguir ao parto. A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto;</p> <p>b) Licença em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o/a nascituro/a pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial;</p> <p>c) Licença por interrupção de gravidez com duração entre 14 e 30 dias, mediante apresentação de atestado médico;</p> <p>d) Dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessários;</p> <p>e) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, na impossibilidade de a entidade empregadora lhe conferir outras tarefas, sendo o montante diário dos subsídios</p> |

igual a 65 % da remuneração de referência. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se a entidade empregadora não cumprir as obrigações em termos de proteção da segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

f) Dispensa diária para amamentação durante o tempo que durar a amamentação, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora, devendo a trabalhadora apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do/a filho/a. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo/a além do/a primeiro/a. Se a mãe trabalhar a tempo parcial, a dispensa é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos;

g) Dispensa de prestação de trabalho suplementar da trabalhadora grávida e durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança; dispensa da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado;

h) Dispensa da trabalhadora de prestação de trabalho no período noturno, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

i) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do/a nascituro/a;

j) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, devendo apresentar atestado médico com a antecedência de 10 dias. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência, na impossibilidade de a entidade empregadora lhe conferir outras tarefas. À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível, sendo dispensada do trabalho sempre que não seja possível.

Fonte: CITE (Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego). “Proteção na parentalidade: Direitos exclusivos da trabalhadora grávida, puérpera e lactante”. Acedido em 6 de janeiro de 2021, em: <http://cite.gov.pt/pt/acite/protecparent001.html>.

Quadro 8- Direitos exclusivos do pai trabalhador

| Direitos exclusivos do pai trabalhador |
|---|
| <p>a) Direito a licença parental exclusiva do pai de 15 dias úteis seguidos ou interpolados, pagos a 100 % da remuneração de referência, de gozo obrigatório, nos 30 dias seguintes ao nascimento do/a filho/a, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento;</p> <p>b) Após o gozo desta licença, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, pagos a 100 % da remuneração de referência, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe, devendo avisar a entidade empregadora até 5 dias de antecedência. No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo/a além do/a primeiro/a, pagos a 100 % da remuneração de referência;</p> <p>c) Direito a licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica desta, com a duração mínima de 30 dias. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai também tem direito a licença. As licenças referidas carecem de apresentação de atestado médico ou de certidão de óbito;</p> <p>d) Direito do pai a três dispensas do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais.</p> |

Fonte: CITE (Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego). “Proteção na parentalidade: Direitos exclusivos do pai trabalhador”. Acedido em 6 de janeiro de 2021, em: <http://cite.gov.pt/pt/acite/protecparent002.html>.

Quadro 9-Direitos de ambos os pais

| Direitos de ambos os pais |
|--|
| <p>a) Direito a licença parental inicial, por nascimento de filho/a, de 120 dias consecutivos, pagos a 100 % da remuneração de referência, de 150 dias consecutivos, pagos a 80 % da remuneração de referência, ou de 180 dias consecutivos, pagos a 83% da remuneração de referência, cujo gozo a mãe e o pai trabalhadores podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe. O gozo da licença pode ser usufruído em simultâneo pela mãe e pelo pai trabalhadores entre os 120 e os 150 dias. Se trabalharem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com a entidade empregadora. No caso de opção pelo período de licença de 150 dias, nas situações em que cada um/a dos/as progenitores/as goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 100 % da remuneração de referência. A licença é acrescida em 30 dias, no caso de cada um/a dos/as progenitores/as gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe. No caso de opção pelo período de licença de 180 dias, nas situações em que cada um/a dos/as progenitores/as goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias;</p> |

- b)** Direito a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a pôr impossibilidade do/a outro/a, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica do/a progenitor/a que estiver a gozar a licença. A licença referida carece de apresentação de atestado médico ou de certidão de óbito;
- c)** Direito dos/as trabalhadores/as independentes aos mesmos direitos do que os/as trabalhadores/as por conta de outrem, designadamente direito à partilha da licença parental inicial. No que respeita aos subsídios, só não têm direito ao subsídio para assistência a filho/a e ao subsídio para assistência a neto/a. Os/as trabalhadores/as independentes que descontam apenas para um regime de proteção social;
- d)** Direito a três dispensas do trabalho para avaliação para adoção, devendo apresentar a devida justificação à entidade empregadora;
- e)** Direito a licença por adoção de menor de 15 anos, nos termos da licença parental inicial, a partir da confiança judicial ou administrativa do/a menor. No caso de adoções múltiplas, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira. O montante diário do subsídio por adoção é igual ao previsto na licença parental inicial. Em caso de incapacidade ou falecimento do/a candidato/a a adotante durante a licença, o/a cônjuge/a sobrevivente/a, que não seja candidato/a a adotante e com quem o/a adotando/a viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias;
- f)** Direito a licença parental complementar, para assistência a filho/a ou adotado/a com idade não superior a seis anos, nas seguintes modalidades:
- Licença parental alargada, por três meses, paga a 25 % da remuneração de referência*, desde que gozada imediatamente após o período de concessão do subsídio parental inicial ou subsídio parental alargado do/a outro/a progenitor/a;
 - Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
 - Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
 - Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas, de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um/a dos/as progenitores/as do direito do/a outro/a;
- g)** Direito a dispensa diária para aleitação, desde que ambos os/as progenitores/as exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, até o/a filho/a perfazer um ano, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora, devendo comunicar a esta que aleita o/a filho/a com a antecedência de 10 dias. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo/a além do/a primeiro/a. Se qualquer dos/as progenitores/as trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos;
- h)** Direito a dispensa do trabalhador ou da trabalhadora em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho afete a sua regularidade, de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado;

- i)** Direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho/a com deficiência ou doença crónica. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência;
- j)** Direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência;
- k)** Direito a faltar, até quatro horas, uma vez por trimestre, para se deslocar ao estabelecimento de ensino, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho/a menor;
- l)** Direito a licença para assistência a filho/a, depois de esgotado o direito à licença parental complementar, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos. No caso de terceiro/a filho/a ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos;
- m)** Direito a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica por período até seis meses, prorrogável até quatro anos. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência;
- n)** Direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal do tempo de trabalho para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, ou outras condições de trabalho especiais, mediante apresentação de atestado médico com a antecedência de 10 dias;
- o)** Direito a trabalhar a tempo parcial com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, não podendo ser penalizado/a em matéria de avaliação e de progressão na carreira. Se a entidade empregadora manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- p)** Direito a trabalhar com horário flexível com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, não podendo ser penalizado/a em matéria de avaliação e de progressão na carreira. Se a entidade empregadora manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- q)** Direito a trabalhar em regime de teletrabalho, com filho/a com idade até 3 anos, quando o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade empregadora disponha de recursos e meios para o efeito;
- s)** Direito a formação para reinserção profissional, após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica;
- t)** Direito a dispensa de prestação de trabalho suplementar do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses;
- u)** Direito a dispensa do regime de adaptabilidade grupal do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância;
- v)** Direito a dispensa do regime de banco de horas grupal do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância;
- w)** Direito à proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental, em qualquer das suas modalidades, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem o qual o despedimento é ilícito;

x) Direito à proteção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental, em caso de não renovação de contrato de trabalho a termo, devendo a entidade empregadora comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo;

y) Direito à suspensão da licença parental, da licença parental complementar, da licença por adoção, da licença para assistência a filho/a e da licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica, por doença do/a trabalhador/a.

Fonte: CITE (Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego). “Proteção na parentalidade: Direitos dos pais e mães trabalhadores/as”. Acedido em 6 de janeiro de 2021, em: <http://cite.gov.pt/pt/acite/protecparent003.html>.

Quadro 10- Direitos e Deveres das Entidades Empregadoras

| Direitos | Deveres |
|--|---|
| <p>Os empregadores devem ser informados:</p> <p>a) por escrito, com apresentação de atestado médico, do estado de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho);</p> <p>b) até sete dias após o parto, sobre a duração da licença parental inicial e modalidade de partilha da mesma (números 4 e 5 do artigo 40.º do Código do Trabalho);</p> <p>c) pela trabalhadora lactante, até 10 dias antes do início da dispensa para amamentação, caso esta se prolongue para além de 1 ano após o nascimento, podendo exigir atestado médico que comprove a situação (n.º 1 do artigo 48.º do Código do Trabalho);</p> <p>d) pelo/a trabalhador/ trabalhadora que aleita o filho, até 10 dias antes do início da dispensa para aleitação (alíneas a), b), c) e d) do n.º 2 do artigo 48.º do Código do Trabalho);</p> | <p>a) afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do/a trabalhador/a em matéria de igualdade e não discriminação, incluindo os direitos relativos à parentalidade, constituindo contraordenação leve a violação deste dever (artigo 24.º do Código do Trabalho);</p> <p>b) afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o artigo 99.º do Código do Trabalho, consagrar na mesmo toda essa legislação (artigo 127.º do Código do Trabalho);</p> <p>c) manter durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, devendo constar do mesmo, com desagregação por sexo, os seguintes elementos: convites para o preenchimento de lugares; anúncios de oferta de emprego; número de candidaturas para apreciação</p> |

| | |
|---|--|
| <p>e) com antecedência de 30 dias relativamente ao início de licença parental complementar, de licença para assistência a filho e de licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica (artigos 51.º, 52.º e 53.º do Código do Trabalho);</p> <p>f) com antecedência de 10 dias, relativamente ao início de redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor de 12 meses com deficiência ou doença crónica (artigo 54.º do Código do Trabalho);</p> <p>g) com antecedência de 5 dias, relativamente a falta para assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica (artigo 50.º do Código do Trabalho);</p> <p>h) com antecedência de 10 dias, pela trabalhadora que pretenda ser dispensada de trabalho noturno (artigo 60.º do Código do Trabalho).</p> | <p>curricular; número de candidatos/as presentes em entrevistas de pré-seleção; número de candidatos/as aguardando ingresso; resultados de testes ou provas de admissão ou seleção (artigo 32.º do Código do Trabalho);</p> <p>d) facultar ao/à trabalhador/a, após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em ações de formação e atualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional (artigo 61.º do Código do Trabalho);</p> <p>e) proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar (artigo 62.º do Código do Trabalho);</p> <p>f) comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, constituindo contraordenação grave a violação deste dever (n.º 3 do artigo 144.º do Código do</p> |
|---|--|

Trabalho e n.º 2 do artigo 64.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);

g) proporcionar ao/à trabalhador/a condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho);

h) facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, na elaboração do horário de trabalho (artigo 56.º do Código do Trabalho);

i) facilitar ao/à trabalhador/a a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional (artigo 61.º do Código do Trabalho);

j) organizar os turnos, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos/as trabalhadores/as (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho);

k) solicitar parecer prévio à CITE, no prazo legal, apresentando para tanto fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou da impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, se pretender recusar o pedido de trabalhador ou trabalhadora, com responsabilidades familiares, para prestar atividade em trabalho a tempo parcial ou em horário

| | |
|--|---|
| | <p>flexível (artigo 57.º do Código do Trabalho);</p> <p>I) solicitar parecer prévio à CITE, em qualquer modalidade de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, constituindo contraordenação grave a violação deste dever, para além da ilicitude do despedimento (artigo 63.º e alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho.</p> |
|--|---|

Fonte: CITE (Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego). “Proteção na parentalidade: Direitos e deveres das entidades empregadoras”. Acedido em 6 de janeiro de 2021, em: <http://cite.gov.pt/pt/acite/direitosdeveresentempr002.html>.

Quadro 11- Evolução da legislação sobre a proteção da parentalidade em Portugal

| Quadro I – PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE | | | | |
|--|--------------------|--|---|---|
| | | ATÉ 2003 - MARCOS RELEVANTES (Principais diplomas legais: DL 112/1976, de 7 de Fev., Lei 4/84, de 5 de Abril, Lei 17/95 de 9 de Junho, Lei 102/97, de 13 de Set., Lei 18/98 de 28 de Abril, DL 70/2000, de 4 de Maio, DL 154/88, de 29 de Abril) | DE 2003 A 2009 ⁴ (Lei 99/2003, de 27 de Agosto e Lei 35/2004, de 29 de Julho, DL 77/2005, de 13 de Abril) | 2009 (Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro) |
| L I C E N Ç A S | Maternidade | 1922 - Consignada licença de maternidade de 70 dias 1976 – Consignada licença de maternidade de 90 dias 1988 – Consignado direito das trabalhadoras independentes ao mesmo esquema de protecção da Segurança Social e a período equivalente à licença das trabalhadoras por conta de outrem 1995 – Licença de maternidade alargada para 98 dias 1998 - Licença de maternidade alargada para 120 dias - Período de licença acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro em caso de nascimentos múltiplos | Licença por maternidade de 120 dias (100% da remuneração de referência) ou (desde 2005) de 150 dias (80% da RR*), dos quais 90 a seguir ao parto No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro Período mínimo obrigatório de 6 semanas de licença por maternidade a seguir ao parto Trabalhadoras independentes abrangidas por este esquema de protecção | Licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos (100% ou 83% da remuneração de referência) No caso de caso de partilha de licença entre mãe e pai em que este goze um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, a licença parental inicial é de 150 ou de 180 dias (100% ou 83% da RR*) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gemelar 6 Semanas de licença de gozo obrigatório pela mãe a seguir ao parto Trabalhadoras independentes abrangidas pelo mesmo esquema de protecção |
| | Paternidade | 1984 - Direito do pai a título excepcional (em caso de morte ou incapacidade física e psíquica da mãe) gozar totalidade ou parte do período de licença por maternidade. 1995 – Direito à partilha do período de licença por maternidade, por decisão conjunta dos pais Consignada licença por paternidade de 2 dias 2000 – Licença por paternidade alargada para 5 dias | Licença por paternidade de 5 dias úteis - gozo obrigatório no primeiro mês a seguir ao nascimento (100% da RR) Possibilidade de partilha da licença da mãe de 120 ou 150 dias (à excepção do período de gozo obrigatório pela mãe) Trabalhadores independentes não abrangido por este esquema de protecção | Licença parental inicial de 10 dias úteis a gozar obrigatoriamente pelo pai Após o gozo da licença obrigatória, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe. Trabalhadores independentes passam a estar abrangidos por este esquema de protecção |

*RR – Remuneração de Referência

| | | ATÉ 2003 - MARCOS RELEVANTES | DE 2003 A 2009 | 2009 |
|------------------------|----------------------|---|--|--|
| L I C E N Ç A S | Adopção | 1984 – Consignada licença por adopção de menor de 3 anos, com duração de 60 dias 1988 – Trabalhadoras/es independentes passam a beneficiar do mesmo esquema de protecção da S. Social e a período equivalente à licença de trabalhadoras/es por conta de outrem 2000 – Licença por adopção alargada a menores de 15 anos e para 100 dias de duração | Licença por adopção de menor de 15 anos, com a duração de 100 dias consecutivos (100% da RR) | Licença por adopção de 120 ou 150 dias consecutivos (100% ou 83% da RR) No caso de partilha de licença entre mãe e pai em que este goze um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias, a licença parental inicial é de 150 ou de 180 dias (100% ou 83 da RR) |
| | Risco clínico | 1995 - Licença anterior ao parto nas situações de risco clínico que imponha internamento hospitalar (até 30 dias) 2000 - Licença anterior ao parto nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para a criança durante o tempo necessário para prevenir o risco (mesmo não impondo internamento hospital) | Licença anterior ao parto nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para a criança durante o tempo necessário para prevenir o risco (100% da RR) Trabalhadoras independentes abrangidas por este esquema de protecção | |
| | Parental | 2000 – Consagrado direito a licença parental de 3 meses (15 dias dos quais subsidiados a 100%, se gozados pelo pai), ou a trabalho a tempo parcial durante 6 meses, ou a períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial (trabalhadores independentes não abrangidos por subsídio) | Licença para assistência a filho/a, adoptado/a ou equiparado/a até aos 6 anos – Alternativamente: Licença parental de três meses; Trabalho a tempo parcial durante 12 meses; Períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial Direito a 100% da RR nos primeiros 15 dias da licença parental gozados pelos pais (prestação não abrange trabalhadores independentes) | Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (25% da RR) Trabalhadores/as independentes passam a estar abrangidas/os por este esquema de protecção |
| | Especial | 1984 – Consignação do direito do pai ou da mãe a interromper a prestação do trabalho pelo período de 6 meses, prorrogáveis até ao limite máximo de 2 anos 1997 – Consagrada licença especial para assistência a pessoa com deficiência e a doentes crónicos por período até 6 meses, prorrogável com limite de 4 anos | Licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos (terceiro filho ou mais - até três anos) Licença especial para assistência a pessoa com deficiência e a doentes crónicos por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, durante os primeiros 12 anos (65% da remuneração de referência) – Trabalhadores/as independentes abrangidas/os pelo mesmo esquema de protecção | |

*RR – Remuneração de Referência

| | | ATÉ 2003 - MARCOS RELEVANTES | DE 2003 A 2009 | 2009 |
|--|--------------------------|--|---|---|
| TEMPO E HORÁRIO DE TRABALHO | | 2000 – Estabelecido direito a dispensa de trabalho nocturno da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante | Direito a dispensa de trabalho nocturno da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante | |
| | | | A trab. grávida bem como o trab. que partilhou licença de 120/150 dias com a mãe, ou mãe com filho menor de 12 meses, não estão obrigados a prestar trabalho suplementar | A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar |
| | | 1984 – Consagrado direito de pais e mães com um ou mais filhos menores de 12 anos a trabalhar em horário reduzido ou flexível 1995 - Consagrado direito de pais e mães de filho com deficiência, independentemente da idade, a trabalhar em horário reduzido ou flexível | Direito da mãe ou do pai, com um ou mais filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com filho com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de flexibilidade de horário | |
| | | 1995 – Consagrado direito de pais e mães de menor com deficiência à redução do horário de 5 horas semanais | Pai e mãe de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de 5 horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais | |
| PROTECÇÃO NA SAUDE E NO DESPEDIAMENTO | Saúde e segurança | 1984 – Estabelecido direito da trabalhadora a não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis durante a gravidez, e até 3 meses após o parto e a lactantes (até 1 ano) 1995 - Alargamento do direito a condições especiais condições de segurança e saúde no locais de trabalho a trabalhadoras puérperas e lactantes (sem limite temporal) 1984 – Consignado direito da trab. grávida a dispensada trabalho impliquem risco para o nascituro 1995 - Alargamento a puérperas e lactantes do direito à dispensa do trabalho em caso de exposição a riscos 2000 – Extensão da dispensa a trabalhadoras que desempenhem trabalho nocturno | Direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante Direito a dispensa do trabalho da mulher grávida, puérpera e lactante que na sua actividade profissional desempenhe trabalho nocturno ou se encontre exposta a riscos específicos (65% da RR - trabalhadoras independentes abrangidas pelo subsídio) | |
| | Despedimento | 1995 – Consagrada protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante | Protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença por paternidade/ parental, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres | |

*RR – Remuneração de Referência

| | | ATÉ 2003 - MARCOS RELEVANTES | DE 2003 A 2009 | 2009 |
|--|--|---|---|---|
| F A L T A S E D I S P E N S A S | Assistência a filhos | 1984 - Consagrado direito do/a trabalhador/a a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível a menores de 10 anos. 1995 - Contemplado o direito a assistência inadiável, independentemente da idade, em caso de filho com deficiência | Direito a faltar, até 30 dias por ano, para assistência na doença a filhos/as, menores de 10 anos, ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica (65% da RR - trabalhadores/as independentes não abrangidos/as) | Direito a faltar, até 30 dias por ano, para assistência na doença a filhos/as, adoptados/as ou equiparados/as, menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica (65% da RR - trabalhadores/as independentes não abrangidos/as pelo subsídio) |
| | | 1984 - Consagrado direito a faltar ao trabalho, até 15 dias por ano, quando se trate de prestar assistência a ascendentes maiores de 10 anos | Direito a faltar, até 15 dias por ano, para assistência na doença a filhos/as, ou equiparados/as, a partir dos 10 anos (65% da RR - trabalhadores/as independentes não abrangidos/as) | Direito a faltar, até 15 dias por ano, para assistência na doença a filhos/as, ou equiparados/as, a partir dos 12 anos (65% da RR - trabalhadores/as independentes não abrangidos/as) |
| | Consultas pré-natais | 1984 - Consagrado direito da trabalhadora grávida a dispensa de trabalho para consultas pré-natais | Direito da trabalhadora grávida a dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto sem perda de remuneração ou de quaisquer regalias | O pai tem direito a 3 dispensas do trab. para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais |
| | Amamentação/aleitação | 1984 - Consagrado direito da mãe que amamenta a ser dispensada em cada dia de trabalho por 2 períodos de duração máxima de uma hora até o filho perfazer 1 ano. | Direito a dispensa do trabalho (mãe), por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, durante todo o tempo que durar a amamentação do/a filho/a, sem perda de remuneração ou de quaisquer regalias | |
| | | 2000 - Consagrado o direito de mãe ou o pai à dispensa para aleitação até o filho perfazer 1 ano | No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai têm direito à dispensa referida anteriormente para aleitação até o filho perfazer um ano | |
| Avós | 2000 - Consagrado direito a faltar, até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos/as que sejam filhos/as de adolescentes com idade inferior a 16 anos (100% da remuneração - trabalhadores/as independentes excluídos/as da prestação) | Direito a faltar, até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos/as que sejam filhos/as de adolescentes com idade inferior a 16 anos (100% da remuneração - trabalhadores/as independentes não abrangidos/as pelo subsídio) | Direito a faltar ao trabalho, em substituição dos/as progenitores/as, para assistência a neto/a menor ou com deficiência ou doença crónica (65% da RR - trabalhadores/as independentes não abrangidos/as) | |

*RR - Remuneração de Referência

Fonte: LOPES, Mónica Catarina do Adro (2009). “Trabalho e Parentalidade: Um estudo sobre a acomodação e custos da maternidade e da paternidade para os indivíduos e as organizações”, Dissertação de Mestrado em Sociologia, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra, pág.31