

# RIDT

ANO I / 2021 / Nº 1

REVISTA INTERNACIONAL DE  
DIREITO DO TRABALHO



idt

Instituto de Direito do Trabalho  
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho  
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



# FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

**Diretores**

Pedro Romano Martinez  
Luís Gonçalves da Silva

**Subdiretora**

Cláudia Madaleno

**Secretária-Geral**

Sara Leitão

**Secretária-Geral Adjunta**

Maria Leonor Ruivo

**Propriedade**

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL

**Morada IDT / Sede**

Faculdade de Direito de Lisboa,  
Alameda da Universidade,  
Cidade Universitária,  
1649-014 Lisboa

**Periodicidade**

Semestral

**Nº Registo ERC**

127529

**Conceção Gráfica e Paginação**

Equador Design - Traçando o  
Inimaginável, Lda.

**Directors**

Pedro Romano Martinez  
Luís Gonçalves da Silva

**Assistant Director**

Cláudia Madaleno

**Secretary-General**

Sara Leitão

**Deputy Secretary-General**

Maria Leonor Ruivo

**Ownership**

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL

**Address IDT / Head Office**

Faculdade de Direito de Lisboa,  
Alameda da Universidade,  
Cidade Universitária,  
1649-014 Lisboa

**Periodicity**

Semiannual

**ERC Registration No.**

127529

**Graphic Design and Pagination**

Equador Design - Traçando o  
Inimaginável, Lda.



# A NÃO-DISCRIMINAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

*NON-DISCRIMINATION IN LABOUR LAW*

**António Menezes Cordeiro\***

Sumário: I - Aspectos gerais: 1. O problema; 2. Nas origens; 3. Aspectos jurídicos; 4. Igual tratamento e discriminação. II - Aspectos civis: a discriminação da mulher: 5. Nas origens; 6. Direito lusófono; 7. Manifestações tardias; 8. A implantação da igualdade. III - O Direito do trabalho: 9. Medidas iniciais; 10. O Direito europeu; 11. Segue: a Diretriz 2006/54; 12. Exemplos portugueses; 13. O Código do Trabalho. IV - Conjugação com a liberdade civil: 14. O problema; 15. A autonomia privada; 16. Discriminações perversas; 17. O assédio (*mobbing* e *bullying*). 18. Segue; *mobbing* e *bullying*

Resumo:

A discriminação de seres humanos corresponde a um tratamento desigual em função de fatores que não o justificam; inaceitável, a discriminação é vedada pelas ordens jurídicas civilizadas, em especial no Direito do trabalho. A não-discriminação deve ser compaginada com a autonomia privada. No Direito individual do trabalho, há que distinguir as escolhas livres das discriminações perversas, isto é, daquelas que, sem justificação e por razões históricas e culturais, se apresentam como especialmente gravosas: tais são as discriminações em função do sexo, da raça, da ideologia, da religião ou das inclinações sexuais. Totalmente vedadas devem ser as práticas de *bullying* e de *mobbing*, atentatórias à dignidade humana.

Abstract:

Discrimination against human beings corresponds to unequal treatment on the basis of factors that do not justify this; discrimination is unacceptable and prohibited by civilised legal systems, especially in employment law. Non-discrimination must be conciliated with private autonomy. In the law on individual employment, free choices must be distinguished from perverse instances of

---

\* Doutor em Direito. Professor Catedrático da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa e Decano da mesma Faculdade. Presidente do Centro de Investigação de Direito Privado (CIDP).

discrimination, in other words, those which, unjustifiably and for historical and cultural reasons, present themselves as especially grievous: such as discrimination on the basis of sex, race, ideology, religion or sexual inclinations. Bullying and mobbing must be absolutely prohibited, as an affront to human dignity.

## **I - Aspectos gerais**

### **1. O problema**

I. Apesar de todos os progressos, o tratamento desigual e a discriminação de seres humanos existe. Ao sabor de decorrências económicas e culturais, ele sofre uma evolução oscilatória: ora se manifesta ostensivamente, ora dá azo a cripto-ocorrências, ora opera de modo larvar, capaz de reemergir na próxima esquina da história. O Direito do trabalho é um pólo sensível a esse problema: dele podem emergir elementos úteis para todo o sistema jurídico.

II. O tratamento desigual e a discriminação são muito injustos. No plano individual, eles apoucam e humilham os visados, sem que se lhes possa apontar a mínima culpa. No coletivo, eles prejudicam comunidades inteiras, tolhem o desenvolvimento harmónico das sociedades e provocam (sem desculpar) explosões de cólera e de violência contra (em geral) inocentes. Com isso, realimentam-se ressentimentos, posturas racistas e demagogias extremistas.

III. A discriminação e o tratamento desigual perturbam pela sua essência popular. Hoje, salvo casos marginais que todos condenam, ninguém defende as inerentes posturas. Estas, todavia, ocorrem de modo espontâneo e, precisamente, nas camadas mais simples da

população. As discriminações são inimigas da cultura e vice-versa. Isso significa que existe todo um programa a desenvolver, nas famílias, nas escolas e nos bairros, para inculcar, no âmago de cada um, um dado basilar para todos: ninguém pode sofrer um tratamento desigual nem, muito menos, ser discriminado.

## 2. Nas origens

I. Explicam os antropólogos que o racismo, agora tomado como forma especialmente perversa de discriminação, não se prende com nenhum dado natural da Humanidade. Recentes pesquisas arqueológicas revelam, designadamente, que o *homo sapiens sapiens* tem os mesmos ascendentes africanos e que, aquando da primeira colonização da Europa, conviviam, nas famílias, pessoas de diferente cor de pele. Todas as “raças” humanas são interfecundas, sendo que a variedade genética é uma vantagem.

II. Nas sociedades primitivas, aquando da sedentarização, os servos eram os vencidos, independentemente de considerações rácicas. Foram escravizados os eslavos<sup>1</sup>, os germanos e os “brancos” do norte, designadamente pelos árabes. O Cristianismo primitivo era uma religião de escravos. Na reconquista peninsular, cristãos e mouros escravizavam-se mutuamente, ao sabor dos acasos militares. A escravatura africana era endémica em África. Os esclavagistas portugueses - que nada desculpa, tanto mais que eram portadores de uma religião humanista e universalista - adquiriam os escravos

---

<sup>1</sup> “Escravo” provém, precisamente, de eslavo: *slave* em inglês.

africanos aos régulos locais, aproveitando uma realidade já existente.

III. As mais recentes manifestações de racismo - as do nazismo - para além da incivilidade básica que revelam, são totalmente contraditórias com os factos: os melhores cientistas alemães, incluindo juristas<sup>2</sup>, eram de etnia judaica. Numa imensa ironia histórica, judeus e árabes pertencem à mesma etnia semita: mas acusam-se, mutuamente, de racismo. Nenhum estudo sério permite afirmar raças superiores: apenas diferenciações culturais filiadas em distintas condições de vida.

IV. Em suma: inúmeras considerações naturais, de que acima demos breves exemplos, depõem contra o tratamento desigual e a discriminação. Cabe agora verificar, à luz da Ciência do Direito, quais as soluções possíveis.

### 3. Aspetos jurídicos

I. O Direito é o modo de resolução científica dos casos concretos. Diz-se científica porque assenta em postulados que tornam previsível a solução dos problemas, assim se contrapondo ao arbítrio e ao improviso. Mas é ainda científica porque as soluções que apresente

---

<sup>2</sup> Vide Helmut Heinrichs e outros, *Deutsche Juristen jüdischer Herkunft* (1993), XXVI + 866 pp., onde são percorridos 43 nomes reconhecidos, entre os quais Levin Goldschmidt, Heinrich Dernburg, Paul Laband, Philipp Lotmar, Georh Jellinek, Eugen Ehrlich, Martin Wolff, Ernst Rabel, Hugo Sinzheimer, Hermann Kantorowicz, Leo Rosenberg, Hans Nawiasky, Hans Kelsen e Fritz Pringheim, para referir apenas os nomes mais citados na literatura lusófona. Vários grandes juristas alemães pereceram no holocausto, com as suas famílias.



integram um sistema harmónico: tratar o igual de modo igual e o diferente de modo diferente, de acordo com a medida da diferença. Mas isso obriga a perguntar o que é “indiferente”, para o Direito, em termos de merecer um tratamento distinto.

II. Discriminar advém do latim *discriminare*: pôr de lado, separar ou dividir. Nada tinha de pejorativo. Segundo Cícero, *Etruriam discriminat Cassia*: a via Cássia divide a Etrúria<sup>3</sup>. Poderíamos apontar “discriminações” legítimas e, até, imperiosas. Por exemplo, assim sucede com as regras que protegem as crianças. Todavia, a multiplicação de discriminações perversas, assentes em diferenciações insuficientes ou inexistentes e que, na prática, apenas exprimem relações de poder ou de opressão, conferiram, ao termo, um sentido pejorativo.

III. O Direito tem, aqui, um papel delicado. Cabe-lhe discernir as diferenciações injustificadas e, aí, atalhar em dois planos: impondo o igual tratamento e vedando as discriminações perversas. Para tanto, há que adstringir o Estado à absoluta observância da igualdade, ressalvados os casos de efetiva diferenciação e, aí, para proteger os seres humanos mais fracos (discriminação positiva). O artigo 13º da Constituição portuguesa fixa também o princípio da igualdade (nº 1) enquanto o nº 2 veda uma série de discriminações: ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. Quanto aos particulares: a via

---

<sup>3</sup> Marco Túlio Cícero, *Philipica*, XII, 23.

é mais complexa. Cada um relaciona-se com quem quiser e contrata livremente. O Direito só pode atuar em situações extremas, sob pena de limitar a liberdade. Impõem-se reflexões suplementares.

#### **4. Igual tratamento e discriminação**

I. O igual tratamento significa, antes de mais, a igualdade perante a lei. Esta apresenta comandos que, verificada a previsão, se aplicam a todos os seres humanos, sem distinção. Num passo seguinte, “igual tratamento” traduz a necessidade constitucional de não haver “privilégios”, isto é: normas diferenciadoras que impliquem, para alguns, vantagens injustificadas. Mas a falta de “justificação” exige valorações objetivas adequadas. Assim, se é inaceitável reservar certos empregos para “aristocratas”, afigura-se legítimo e necessário que determinadas posições só sejam acessíveis a quem tenha habilitações adequadas.

II. A discriminação é infralegal: ocorre em face de condutas que, independentemente de leis, impliquem diferenciações perversas, isto é, desigualdades assentes em fatores que, historicamente, se tenham revelado perniciosos em face de considerações elementares de equilíbrio e de justiça. Parece evidente que, ao lado de situações claras e óbvias de discriminação condenável, há diferenciações que pertencem ao gosto de cada um. Como afinar fronteiras? O Direito privado, com relevo para o Direito do trabalho, é convocado.

## II - Aspetos civis: a discriminação da mulher

### 5. Nas origens

I. Ao longo da História, a mulher foi vítima de uma discriminação característica, que teve diversas consequências no Direito<sup>4</sup>. Nas sociedades sedentárias que permitiram a acumulação de riqueza, os homens, pela sua força física em regra superior, ocuparam-se do gado e das tarefas agrícolas, vindo a controlá-las. A guerra era feita tendencialmente por homens, permitindo o seu adestramento e o seu acesso a funções públicas de índole militar. Porventura mais grave, num círculo que se quebraria apenas no século XX: a cultura era disponibilizada, em primeira linha, aos homens, com um relevo particular para o ensino e o estudo do Direito. Ficava a mulher remetida para lides domésticas e para a educação dos filhos de mais tenra idade: ocorrência, de resto, prejudicada justamente pelo problema cultural. As inferioridades económica e, depois, cultural, da mulher, assim provocadas, tiveram reflexos jurídicos até, praticamente, aos nossos dias. Ela mantém-se, de resto, noutras culturas, vindo mesmo a agravar-se, nos últimos anos.

II. No Direito romano, a mulher estava submetida ao *pater familias*. Trata-se de uma situação que penalizava homens e mulheres, apenas com a particularidade de o *pater* ser, em princípio, um homem. As funções públicas e o exercício militar estavam

---

<sup>4</sup> Sobre toda a matéria, Teresa Pizarro Beleza, *Mulheres, direito, crime ou a perplexidade de Cassandra* (1990), onde podem ser confrontadas inúmeras indicações.

reservados aos homens. Casando, a mulher passava para o poder do marido, nos casamentos iniciais, ditos *cum manu*. A partir dos finais da República, os casamentos vieram a ser celebrados *sine manu*, o que redundou na concessão de maior autonomia às mulheres. Mantendo-se a incapacidade de Direito público, foi-se assistindo a uma progressiva equiparação no tocante aos direitos privados: fala-se, a tal propósito numa conceção mais humanitária das sociedades civilizadas, que produziu os seus frutos<sup>5</sup>, embora ainda muito longe de princípios de não-discriminação, difíceis de entender em sociedades esclavagistas. Surgiram mesmo, nessa altura, institutos de privilégio para as mulheres, com relevo para o *senatus-consultum velleianum*, que permitia à mulher fiadora, por meio de uma *exceptio*, evitar responder por uma fiança que tivesse outorgado<sup>6</sup>. A doutrina da *exceptio velleiana* foi ampliada, sob o Direito comum, deixando ainda rastros no nosso Código de Seabra - artigo 819.º. No período justinianeu, a discriminação civil, agora sob influência cristã, manteve a linha do abrandamento e da superação<sup>7</sup>.

III. A situação veio a piorar, no Ocidente, após as invasões. O Direito germânico não era, *in abstracto*, discriminador da mulher; tinha, no entanto, um forte sentido de família, que conduzia a entregar ao pai a generalidade dos poderes. As mulheres transitavam do poder do pai para o do marido, numa situação algo semelhante ao do primitivo Direito romano.

---

<sup>5</sup> Max Kaser, *Das römische Privatrecht*, I, 2ª ed. (1971), 277.

<sup>6</sup> *Idem*, 667; vide o nosso *Tratado de Direito civil X* (2015), 191 ss., com indicações.

<sup>7</sup> Max Kaser, *Das römische Privatrecht*, II, 2ª ed. (1975), 119.

Mau grado o retrocesso, particularmente sensível no Direito público, o Direito privado manteve o teor mais equilibrado das compilações. De notar um papel importante da Igreja que, durante séculos, se bateu pela liberdade formal do casamento<sup>8</sup>. Todavia, ficou por resolver o problema da inferioridade cultural da mulher, causada pelas deficiências na educação feminina. Localizamos, aí, o cerne da discriminação. Historicamente, surgiram medidas de proteção da mulher, como a proibição do divórcio e a comunhão geral de bens: a primeira evitava o repúdio puro e simples, admitido noutras culturas; a segunda garantia meios de sobrevivência às viúvas das classes médias e altas. A evolução social tornou essas medidas insuficientes e, no caso de divórcio, penalizadoras.

## 6. Direito lusófono

I. Em termos puramente civis, pelos antecedentes apontados, a posição da mulher estava já próxima da do homem, aquando da pré-codificação. Explicava Borges Carneiro: “A exclusão das mulheres de algumas faculdades políticas se funda em leis do pudor ou em costume meramente civil; não na incapacidade ou inhabilidade do sexo: antes nelle se desinvolve mais cedo o juízo e a puberdade”<sup>9</sup>. A regra geral era, assim, a da igualdade com os homens, perante o Direito<sup>10</sup>; designadamente: as mulheres sucediam

---

<sup>8</sup> A liberdade formal do casamento levou ao reforço da liberdade contratual, em geral e não a liberdade de estipulação; não tem a ver com o negócio jurídico, que é uma criação pandectística dos finais do século XVIII, princípios do século XIX [o nosso *Tratado de Direito civil*, II, 4ª ed. (2014), 25 ss.).

<sup>9</sup> Manuel Borges Carneiro, *Direito civil de Portugal*, 3 (1828), 3-4.

<sup>10</sup> *Idem*, 5.

no Reino, em bens da Coroa, morgado e prazo; não estão em tutoria ou curadoria; podem, sem diferença dos homens, fazer testamento, contratos ou obrigar-se a receber depósito<sup>11</sup>. A mulher apenas não poderia ser fiadora, estando-lhe ao alcance invocar o benefício do Senatusconsulto Veleiano<sup>12</sup>. Seguiam-se, depois, diferenças no campo público e no das penas.

Contra a igualdade das mulheres jogaram, depois, as codificações: na ânsia sistematizadora, foram acolhidos e ampliados traços de diferenciação, particularmente no Código Napoleão<sup>13</sup>. Deste diploma seriam retiradas, ainda no tempo da pré-codificação, novas desigualdades: a mulher casada “não pode fazer contracto algum sem autoridade do marido”<sup>14</sup>, nem contrair dívidas, salvo em casos muito peculiares<sup>15</sup>, nem comparecer em juízo<sup>16</sup>.

II. O Código Civil de Seabra (1867) partia de uma aparente posição de igualdade entre os sexos, consagrada no seu artigo 7.º. A mulher apenas incorria em algumas limitações tradicionais. Mais precisamente: as mulheres não podiam ser testemunhas em testamento - artigo 1966.<sup>17</sup> - e em atos entre vivos tanto autênticos

---

<sup>11</sup> *Idem*, 6-7.

<sup>12</sup> *Idem*, 7 ss..

<sup>13</sup> Assim, o seu clássico artigo 213º (versão original): *Le mari doit protection à sa femme, la femme obéissance à son mari*; seguiam-se várias “incapacidades” relativas à mulher casada.

<sup>14</sup> Corrêa Telles, *Digesto Portuguez* 1, 3ª ed. (1846), artigo 232 (33).

<sup>15</sup> *Idem*, artigo 240 (36).

<sup>16</sup> *Idem*, artigo 383 (56); nos artigos 420 e seguintes (60), retomam-se, ainda, diversos atos.

<sup>17</sup> Tal como não podiam os estrangeiros, os que não estiverem em seu juízo, os menores não emancipados, os surdos, os mudos e os cegos, bem como os que não entenderem a língua do testamento, os filhos e os amanuenses do tabelião e os declarados incapazes de serem testemunhas, por sentença; José Dias Ferreira, *Código Anotado*, 3, 2ª ed. (1898), 477.

como particulares - artigo 2492.<sup>o18</sup>; não podiam prestar fiança, salvo sendo comerciantes - 819.<sup>o</sup> -, bem como em certos casos especiais - 820.<sup>o19</sup>; não podiam ser tutores, protutores nem vogais do conselho de família, salvo quando ascendentes - artigo 234.<sup>o20</sup>.

III. Com o casamento, porém, a situação da mulher piorava decisivamente. Desde logo, ficava sob o poder marital por força do artigo 1185.<sup>o</sup>, correspondente ao artigo 213.<sup>o</sup> do Código Napoleão:

Ao marido incumbe, especialmente, a obrigação de proteger e defender a pessoa e os bens da mulher; e a esta a de prestar obediência ao marido<sup>21</sup>.

Além disso, não podia estar em juízo sem autorização do marido, salvo circunstâncias especiais - 1192.<sup>o22</sup> -, tal como não podia “... adquirir, ou alienar bens, nem contrahir obrigações ...” - artigo 1193.<sup>o23</sup> - ou publicar “... os seus escriptos ...” - 1187.<sup>o24</sup>.

Deve notar-se que a doutrina privatística não aprovava estas incapacidades<sup>25</sup>, apressando-se todavia a explicá-las apenas pela

---

<sup>18</sup> Preceito que remetia para o artigo 1966.<sup>o</sup>.

<sup>19</sup> José Dias Ferreira, *Código Anotado*, 2, 2<sup>a</sup> ed. (1895), 113.

<sup>20</sup> José Dias Ferreira, *Código Anotado*, 1, 2<sup>a</sup> ed. (1894), 184, referindo a falta de autoridade que as mulheres teriam, quando o jovem alcançasse certa idade.

<sup>21</sup> José Dias Ferreira, *Código Anotado* cit., 2, 2<sup>a</sup> ed., 417, amenizava deste modo o preceito: “Pela sua parte a mulher deve obediência ao marido, mas só no que for licito, e conforme á moral e aos bons costumes, como desnecessariamente declarava o projecto primitivo”.

<sup>22</sup> *Idem*, 422.

<sup>23</sup> *Idem*, 424.

<sup>24</sup> *Idem*, 418, onde, com algum distanciamento, se refere que “... a ordem e a moralidade domestica poderiam n’alguns casos correr grave perigo, se a mulher tivesse completa liberdade de dedicar-se á vida litteraria, scientifica ou artistica, com prejuizo dos deveres que lhe impõem as suas qualidades de esposa e de mãe”.

<sup>25</sup> Guilherme Moreira, *Instituições de Direito civil* 1 (1907), 187: “A palavra *obediencia*, de que o legislador, com tanta infelicidade, se serviu ...”.

conveniência em manter a unidade da família<sup>26</sup>. Guilherme Moreira rematava a matéria com uma afirmação que demoraria 70 anos a colher frutos:

A desigualdade jurídica entre os sexos não representa, na sua evolução histórica e na maioria dos casos, a idéia de proteger a mulher em razão de uma supposta inexperiencia ou fraqueza, ou uma satisfação às exigencias da unidade da familia, e, reduzida, como está no nosso codigo, algumas disposições ha todavia que se nos afiguram de difficil justificação, designadamente no que respeita às segundas nupcias<sup>27</sup>.

IV. O grande óbice à igualdade dos sexos residia na falta de cultura e de instrução da mulher. Desde que se foi estabelecendo a escolaridade obrigatória para homens e mulheres e que se consumou, ao longo da primeira metade do século XX, o acesso das mulheres ao ensino secundário e ao superior, a igualdade impôs-se, pela base. A desigualdade da mulher foi sendo minorada por diversas reformas legislativas<sup>28</sup>.

---

<sup>26</sup> *Idem*, loc. cit..

<sup>27</sup> *Idem*, 194. Em compensação, Cunha Gonçalves, *Tratado de Direito civil 1* (1927), 227-228, verberava os progressos igualitaristas do século XX, congratulando-se com os costumes, o bom senso e a prática da vida que corrigiriam os “desatinos legislativos”.

<sup>28</sup> Com relevo para o Decreto n.º 1, de 25 de dezembro de 1910, ou Lei do Casamento e pela reforma do Código Civil, aprovada pelo Decreto n.º 19 126, de 16 de dezembro de 1930; vide Paulo Cunha, *Teoria geral de Direito civil* (1972), 39.



## 7. Manifestações tardias

I. A discriminação da mulher manteve, no Direito português, algumas manifestações tardias; estas colidiam com uma referência de princípio à igualdade dos sexos<sup>29</sup>.

No Direito público, estavam vedados, à mulher, algumas profissões jurídicas, como o acesso à magistratura judicial e ao ministério público<sup>30</sup>, o acesso a certas carreiras e desempenhos,

---

<sup>29</sup> Paulo Cunha, *Teoria geral* cit., 40.

<sup>30</sup> Artigo 365.º do Estatuto Judiciário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 44 278, de 14 de abril de 1962:

1. Os requerimentos, escritos e assinados por cada concorrente, além de conterem a declaração da naturalidade e do domicílio, serão acompanhados de documentos comprovativos dos seguintes requisitos:
  - a) Ser cidadão português do sexo masculino com idade não inferior a 21 nem superior a 35 anos;
  - b) Possuir as habilitações literárias exigidas por lei;
  - c) Não estar pronunciado nem ter sido condenado por crimes infamantes e estar no gozo pleno dos direitos civis e políticos;
  - d) Ter cumprido os preceitos legais relativos ao recrutamento militar;
  - e) Ter feito as declarações a que se referem o artigo 3.º da Lei n.º 1901, de 21 de maio de 1935, e o artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 27 003, de 14 de setembro de 1936;
  - f) Ter efectuado o depósito a que se refere o artigo seguinte.
2. Os concorrentes podem juntar ainda quaisquer outros documentos comprovativos de habilitações que possuam e de serviços públicos que tenham prestado e aproveitar para o concurso os documentos que anteriormente tenham dado entrada no Ministério da Justiça, desde que sejam expressamente designados no requerimento de admissão, com a declaração do ano e do fim para que tenham sido apresentados.

como a carreira diplomática e consular<sup>31</sup> e outros papéis que envolvessem “funções de autoridade”<sup>32</sup>.

II. Mas também no Direito privado, particularmente no Código Civil, surgiam discriminações. Quanto à mulher em geral, eram poucas: artigos 1601.º, *a*) (idade núbil, de 16 anos para homens e de 14, para mulheres), 1720.º/1, *b*) (regime imperativo de separação de bens, de 60 anos para homens e de 50, para mulheres) e 1828.º (idade mínima para perfilhar, de 16 anos para homens e de 14, para mulheres).

III. O panorama era diverso em relação à mulher casada: isso ao ponto de haver toda uma dogmática quanto às “incapacidades da mulher casada”. Apontemos alguns aspetos relativos ao estatuto da mulher casada, segundo a versão original do Código Civil de 1966:

---

<sup>31</sup> Artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 47 331, de 23 de novembro de 1966:

A admissão no serviço diplomático depende da aprovação em provas públicas, a que só poderão ser candidatos os cidadãos portugueses originários, de sexo masculino, licenciados em Direito, História, Filosofia, Economia, Finanças ou pelo Instituto Superior de Ciências Sociais e Política Ultramarina, ou ainda diplomados em cursos de escolas superiores estrangeiras que sejam declarados pelo Ministério da Educação Nacional equivalentes a qualquer das referidas licenciaturas.

<sup>32</sup> Por exemplo, o artigo 488.º do Código Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 31 095, de 31 de dezembro de 1940:

Os requerimentos, escritos e assinados por cada concorrente [a cargos judiciais], além de conterem a declaração da naturalidade e do domicílio, serão acompanhados de documentos comprovativos dos seguintes requisitos:

*a*) Ser cidadão português do sexo masculino com idade não inferior a 21 anos nem superior a 35 anos;

A Constituição de 1933, no seu artigo 5.º, § único, ressaltava, à igualdade de direitos, o seguinte: “salvas, quanto à mulher, as diferenças resultantes da sua natureza, e do bem da família”; na revisão de 1971, esse preceito foi substituído por um § 2.º, assim concebido: “salvas, quanto ao sexo, as diferenças de tratamento justificadas pela natureza”. A pressão igualitarista parece evidente; todavia, a doutrina entendia que essa modificação “não afecta as diferenças de condição jurídica entre marido e mulher ...”; vide Paulo Cunha, *Teoria geral cit.*, 37.

- 1672.º/1: a mulher deve adotar a residência do marido;
- 1674.º: o marido é o chefe da família, competindo-lhe representá-la e decidir em todos os casos da vida conjugal comum;
- 1675.º/1: a mulher tem o direito de usar o nome do marido, não se referindo o inverso;
- 1676.º/2: o marido pode denunciar, a todo o tempo, os contratos lucrativos que a mulher celebre com terceiros; ficava incluído o contrato de trabalho;
- 1677.º/1: pertence à mulher o governo doméstico;
- 1678.º/1: a administração dos bens do casal, incluindo os próprios da mulher, pertence ao marido;
- 1686.º/1: a mulher não pode exercer o comércio sem o consentimento do marido, salvo certas circunstâncias.

Particularmente gravosa era a possibilidade de o marido, que já tinha a administração dos bens, poder denunciar o contrato de trabalho da mulher, deixando-a em total dependência económica.

IV. Tais discriminações não tinham justificação. Além disso, não correspondiam ao estado cultural do País, no momento em que se pretendeu a sua imposição: eram, mesmo, caricatas, manchando, sem glória, o Código Civil de 1966.

## 8. A implantação da igualdade

I. Foi necessário aguardar a queda da II República, em 25 de abril de 1974, para se corrigir a discriminação apontada. Algumas medidas foram tomadas de imediato: assim, o Decreto-Lei n.º 251/74, de 12 de junho, facultou a todos os cidadãos portugueses, independentemente do seu sexo, o acesso aos cargos judiciais ou do Ministério Público e aos quadros dos funcionários de justiça, enquanto o Decreto-Lei n.º 492/74, de 27 de setembro, revogou o artigo 488.º, § 4.º, do Código Administrativo.

II. A discriminação civil em Portugal teve termo através da reforma do Código Civil, concretizada pelo Decreto-Lei n.º 496/77, de 25 de novembro<sup>33</sup>. No campo do trabalho, a revogação geral de disposições discriminatórias foi consumada pelo Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro. Seguiram-se outros diplomas que pretenderam pôr cobro a discriminações em função do sexo, ainda dispersas. A Lei n.º 23/80, de 26 de julho, veio ratificar a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres. O Decreto n.º 66/84, de 11 de outubro, aprovou para ratificação a Convenção n.º 156 da O.I.T.: relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos Dois Sexos.

---

<sup>33</sup> Vide o preâmbulo desse diploma, particularmente os seus números 11 e seguintes; uma crítica genérica à reforma de 1977 foi a de Antunes Varela, no prefácio à 2ª ed. do *Código Civil Anotado*, 1 (1979). Todavia, a reforma nada teve de uma “sanha destruidora”: apenas adequou a lei civil fundamental à cultura portuguesa do nosso tempo.

III. Na busca e eliminação de concretas discriminações, é importante a atuação das associações de mulheres; a Lei n.º 95/88, de 17 de agosto, veio estabelecer especiais direitos de atuação e de participação a favor dessas entidades<sup>34</sup>. Os direitos das associações de mulheres foram reforçados pela Lei n.º 10/97, de 12 de maio<sup>35</sup>, regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 246/98, de 11 de agosto<sup>36</sup>.

IV. No próprio campo militar, foram tomadas diversas medidas para o acesso de “cidadãos do sexo feminino”<sup>37</sup> <sup>38</sup>. No domínio do trabalho, onde certas discriminações podem subsistir, cabe referir a Diretriz n.º 75/117/CE<sup>39</sup>. A Portaria n.º 1212/2000, de 26 de dezembro, veio majorar apoios a profissões significativamente marcadas por discriminação de género<sup>40</sup>. Por fim, a Lei n.º 9/2001, de 21 de maio, veio reforçar os mecanismos de fiscalização e punição de práticas laborais discriminatórias em função do sexo, enquanto a RAR n.º 17/2002, de 8 de março, aprovou, para ratificação, o Protocolo Opcional à Convenção sobre a Eliminação de Todas as

---

<sup>34</sup> Alterada pela Lei n.º 33/91, de 27 de julho.

<sup>35</sup> Alterada pela Lei n.º 128/99, de 20 de agosto.

<sup>36</sup> Alterado, por apreciação parlamentar, pela Lei n.º 37/99, de 26 de maio.

<sup>37</sup> Assim: Portaria n.º 60/90, de 25 de janeiro (força aérea); Portaria n.º 1156/91, de 11 de novembro, alterada pela Portaria n.º 238/96, de 4 de julho (exército); Portaria n.º 163/92, de 13 de março, depois substituída pela Portaria n.º 1232/93, de 30 de novembro, alterada pela Portaria n.º 656/94, de 19 de julho (marinha).

<sup>38</sup> A referência a “cidadãos do sexo feminino” - em vez do vernáculo “cidadãs” - parece querer combater a discriminação nas próprias fórmulas vocabulares.

<sup>39</sup> Maria do Rosário Palma Ramalho, *Igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras em matéria remuneratória: a aplicação da Directiva n.º 75/117/CE em Portugal*, ROA 1997, 159-181.

<sup>40</sup> Esse diploma adota, ainda “a lista nacional de profissões significativamente marcadas por discriminação de género”.

Formas de Discriminação contra as Mulheres, adoptado em Nova Iorque, em 6 de outubro de 1999.

V. O Código do Trabalho de 2009, nos seus artigos 23.º e seguintes, abaixo referidos, desenvolve o tema da não-discriminação.

### **III - O Direito do trabalho**

#### **9. Medidas iniciais**

I. O acesso ao emprego passou a subordinar-se a alguns princípios gerais do ordenamento que ganham, nesse domínio, uma acuidade marcada. Assim, o artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 444/80, de 4 de outubro, que aprovou “princípios gerais sobre o emprego” faz apelo, como princípios básicos, à “... capacidade e aptidão profissional do indivíduo...” e à “... igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho...” e, como limites, “... os decorrentes da Constituição e das obrigações internacionais assumidas pelo Estado Português”.

II. A Constituição prescreve, em geral, o princípio da igualdade - artigo 13.º. Trata-se de um princípio pré-positivo que, se bem se atentar, está na base de proscrição do arbítrio e na própria instituição do Direito e do seu sistema: a necessidade de tratar o igual de modo igual e o diferente de modo diferente, de acordo com a medida da diferença.

III. O princípio da igualdade tem sido tornado operacional, no Direito do trabalho e, particularmente, no campo importante do acesso ao emprego, através de algumas concretizações. Assim<sup>41</sup>:

- a igualdade de direitos: todos têm, por igual, acesso às potencialidades abertas pela Ordem Jurídica, nos precisos termos em que se acham prescritos; este aspeto tem relevância prática sobretudo no domínio do acesso da mulher ao emprego, em plano de igualdade com o homem;

- a proibição de discriminação: ninguém pode ser prejudicado por força de qualquer dos fatores exemplificados no artigo 13.º da Constituição: ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social;

- a igualdade de tratamento: todas as diferenciações que se estabeleçam entre as pessoas devem fundar-se em razões materiais atendíveis, prevenindo-se posturas puramente arbitrárias.

IV. Estas concretizações tiveram reflexos importantes em negócios preliminares tendentes à celebração de contratos de trabalho. Mas assumiram, também, um papel importante na

---

<sup>41</sup> Günter Schaub, *Arbeitsrecht*, 6.ª ed. (1987), 749 ss. Vide Eduard Bötticher, *Der Anspruch auf Gleichbehandlung im Arbeitsrecht*, RdA 1953, 161-169; Marie Luise Hilger, *Zum Anspruch auf Gleichbehandlung im Arbeitsrecht*, RdA 1975, 32-35; Günther Wiese, *Altersversorgung und Gleichbehandlung bei der Verschmelzung und Umwandlung von Gesellschaften*, RDA 1979, 432-438; Antonie Palme, *Zum arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung in der neueren Rechtsprechung*, B1StSozArbR, 1983, 257-260; Hans-Joachim Bauschke, *Zur Problematik des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes*, RdA 1985, 72-78; Günter Schaub, *Gleichbehandlung, Gleichberechtigung und Lohngleichheit*, NZA 1984, 73-76; Jorgen Simon/Thomas Hinderlich, *Die Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten bei Gratifikationen des Arbeitsgebers*, NZA 1987, 623-625.

preparação e aplicação das múltiplas medidas tendentes à incentivação do acesso ao emprego, impondo-se, de modo marcado, aos serviços públicos que intervêm nesse processo. Na concretização do princípio da igualdade, cabia referenciar o Decreto-Lei n.º 392/79, de 30 de setembro, referente à não-discriminação, em função do sexo, nos diversos aspetos da formação dos contratos, da formação profissional, da remuneração e da carreira profissional<sup>42</sup>.

O tópico da igualdade era, também, usado na jurisprudência<sup>43</sup>.

## 10. O Direito europeu

I. A não-discriminação e a igualdade entre homens e mulheres resultam dos artigos 21º e 23º da Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia. A matéria foi desenvolvida nas Diretrizes 2000/43 (diferença de raça ou de origem étnica), 2000/78 (igualdade no emprego), 2004/113 (acesso a bens e serviços) e 2006/54 (igualdade de tratamento). Estes diplomas foram transpostos para a ordem interna, sendo considerados a esse propósito. Todavia, comportam elementos estruturantes do Direito da União que justificam a antecipação de alguns aspetos.

---

<sup>42</sup> O artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 491/85, de 26 de novembro, relativo às contraordenações laborais, punia com coima de 5 a 40 mil escudos quem "... publicar ou anunciar, por qualquer forma, ofertas de emprego contendo restrições, especificações ou preferências discriminatórias em função do sexo...".

<sup>43</sup> Designadamente: para fixar categorias - STJ 26-jul.-1985 (Leite de Campos), BMJ 349 (1985), 338-357 (348) e STJ 14-fev.-1986 (Correia de Paiva), BMJ 354 (1986), 391-399 - para determinar aspetos remuneratórios de acordo com o brocardo "a trabalho igual, salário igual" - REv 29-abr.-1986 (Paiva Carvalho), BMJ 358 (1986), 623, RLx 21-mai.-1986 (Pedro Macedo), CJ XI (1986) 3, 174-175 e RLx 4-nov.-1987 (Nuno Alvim), CJ XII (1987) 5, 164-167 e para vedar a discriminação das mulheres - STJ 25-jul.-1986 (Licínio Caseiro), TJ 22 (1986), 24 e RCb 8-mar.-1988 (Dias Simão), CJ XIII (1988) 2, 106-108.



II. A Diretriz 2000/43, de 29 de junho, aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica<sup>44</sup>. Surge na sequência de outras iniciativas tendentes a combater os comportamentos racistas ou xenófobos<sup>45</sup>. Tais comportamentos preenchem páginas negras da História Mundial, com relevo para os genocídios promovidos pelo nacional-socialismo, em face do apoio ou do desinteresse da população alemã, de cultura média elevada. Recentemente, o problema volta a colocar-se perante a questão dos refugiados, num fenómeno que já provocou o *Brexit*, que desestabilizou países como a Hungria, a Itália e a Áustria e que, segundo alguns indicadores, vai provocar problemas políticos na Alemanha.

III. Neste pano de fundo, a Diretriz 2000/43 propõe-se (1º) estabelecer um quadro jurídico para o combate à discriminação baseada em motivos de origem racial ou étnica, com vista a pôr em prática, nos Estados-Membros, o princípio da igualdade de tratamento. O artigo 2º procede à importante distinção entre discriminação direta e indireta. Assim (2º/2):

- (a) discriminação direta: uma pessoa, por razões raciais ou étnicas, é objeto de um tratamento menos favorável do que o que seja, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa, em situação comparável;
- (b) discriminação indireta: uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra que coloque pessoas de certa origem

---

<sup>44</sup> JOCE L-180, 22-26, de 19-jul.-2000.

<sup>45</sup> Vide o preâmbulo da Diretriz 2000/43.

racial ou étnica em situação de desvantagem comparativamente com outras pessoas, salvo se objetivamente justificada por um escopo legítimo, sendo os meios utilizados adequados e necessários.

O artigo 2º/3 considera o assédio uma discriminação:

(...) sempre que ocorrer um comportamento indesejado relacionado com a origem racial ou étnica, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Preveem-se, depois, uma série de medidas destinadas a combater a discriminação étnica.

IV. A Diretriz 2004/113, de 13 de dezembro<sup>46</sup>, aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento. Não é um diploma puramente laboral, antes tendo um alcance mais amplo. Ele distingue a discriminação direta da indireta, em termos similares ao da Diretriz 2000/43 [2º, a) e b)]. Refere, na mesma linha, a ideia de assédio [c)] e introduz a de assédio sexual [a]): um comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma física, verbal ou não verbal, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa.

A Diretriz é aplicável a todas as pessoas: o artigo 3º/2 afirma que ela em nada prejudica a liberdade de cada indivíduo escolher o outro

---

<sup>46</sup> JOUE L-373, 37-43, de 21-dez.-2004; vide Dagmar Schiek, *Gleichbehandlungsrichtlinien der EU-Umsetzung im deutschen Arbeitsrecht*, NZA 2004, 873-885; Detlev W. Belling, *Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie im Hinblick auf das kirchliche Arbeitsrecht*, NZA 2004, 885-839.

contraente, desde que essa escolha não seja motivada pelo sexo a que esse contraente pertence: um preceito inverificável, já que não vemos como limitar a liberdade das pessoas, na escolha do outro contraente. Preveem-se, depois, uma série de medidas.

## **11. Segue; a Diretriz 2006/54**

I. A Diretriz 2006/54, de 5 de julho, veio codificar uma série de instrumentos anteriores. Ela surge relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional<sup>47</sup>. Podemos dar uma ideia do seu conteúdo através da ordenação de matérias a que procede. Assim, ela ordena os seus 35 artigos em quatro títulos:

Título I - Disposições gerais (1º a 3º);

Título II - Disposições específicas (4º a 16º):

Capítulo 1 - Igualdade de remuneração (4º);

Capítulo 2 - Igualdade de tratamento nos regimes profissionais de segurança social (5º a 13º);

Capítulo 3 - Igualdade de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (14º a 16º);

Título III - Disposições horizontais (17º a 30º):

Capítulo 1 - Vias de recurso e execução (17º a 19º);

Capítulo 2 - Promoção da igualdade de tratamento - diálogo (20º a 22º);

Capítulo 3 - Disposições horizontais gerais (23º a 30º);

---

<sup>47</sup> JOUE L-204, 23-36, de 26-jul.-2006.

#### Título IV - Disposições finais (31º a 36º).

A Diretriz é pormenorizada<sup>48</sup>. Procura enquadrar a discriminação das mulheres nas suas diversas dimensões, em termos que iremos retomar no Direito interno.

II. A não-discriminação e a igualdade de tratamento constituem vetores básicos do Direito europeu do trabalho<sup>49</sup>. Pode mesmo falar-se na disciplina jurídica do Direito da não-discriminação<sup>50</sup>, com reflexos nas diversas situações jurídicas laborais. Outras áreas vêm a ser envolvidas, como a proibição de discriminação em função da idade<sup>51</sup>.

III. A transposição do igual tratamento para os Direitos nacionais ocasionou leis específicas. Na Alemanha, foi promulgada a Lei Geral do Igual Tratamento (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* ou AGG) que originou uma grande produção jurídico-científica e jurisprudencial, muito ancorada em jurisprudência europeia<sup>52</sup>.

---

<sup>48</sup> Vide a anotação de Jochen Mohr, em Martin Franzen e outros, *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht*, 2ª ed. (2018), 2037-2125, com muitas indicações.

<sup>49</sup> Eva Kocher, *Europäisches Arbeitsrecht* (2016), 98 ss.; Peter Hantel, *Europäisches Arbeitsrecht* (2016), 109 ss. (sexo) e 149 ss. (raça e etnia); Maximilian Fuchs/Franz Marhold, *Europäisches Arbeitsrecht*, 5ª ed. (2018), 190 ss..

<sup>50</sup> Michael Grünberger, *Nichtdiskriminierungsrecht*, em Ulrich Preis/Adam Sagan, *Europäischen Arbeitsrecht* (2015), 115-216. A literatura disponível é muito extensa, apoiando-se, ainda, em numerosas decisões do TJUE.

<sup>51</sup> Ulrich Preis, *Verbot der Alterdiskriminierung*, em Ulrich Preis/Adam Sagan, *Europäischen Arbeitsrecht* (2015), 217-270.

<sup>52</sup> Hans-Jürgen Rupp e outros, em Martin Henssler/Heinz Josef Willemsen/Heinz-Jürgen Kalb, *Arbeitsrecht Kommentar*, 8ª ed. (2018), 63-355, procedeu a um denso comentário a alguns preceitos dessa lei: dão uma ideia da extensão e da densidade com que essa matéria pode ser tratada; Gregor Thüsing elabora um também denso comentário ao AGG, incluído no *Münchener Kommentar*

Alguns elementos serão usados como apoio doutrinário e enquanto auxiliares de interpretação das normas portuguesas: necessariamente próximas das alemãs.

IV. A problemática da não-discriminação coloca uma série de questões: de ordem geral<sup>53</sup> e de ordem específica. Entre elas, temos discriminações em função do sexo<sup>54</sup>, da retribuição<sup>55</sup>, das férias<sup>56</sup>, da

---

zum BGB 1, 8ª ed. (2018), 2513-2793, no qual são citados mais sete comentários, todos recentes e disponíveis.

<sup>53</sup> Assim: Sudabeh Kamanabrou, *Rechtsfolgen unzulässiger Benachteiligung im Antidiskriminierungsrecht*, ZfA 2006, 327-345; *idem*, *Vertragsgestaltung und Antidiskriminierung*, NZA, B 3/2006, 138-146; Robert REbhahn, *Das neue Antidiskriminierungsrecht / Anmerkungen zu Lage Österreich*, ZfA 2006, 347-360; Martine Le Friant, *Rechtstechniken im Kampf gegen die Diskriminierung: die Lage im Frankreich*, AuR 2003, 51-56.

<sup>54</sup> Georg Annuß, *Grundfragen der Entschädigung bei unzulässiger Geschlechtsdiskriminierung*, NZA 1999, 738-744; Gregor Thüsing, *Zulässige Ungleichbehandlung weiblicher und Arbeitnehmer - zur Unverzichtbarkeit i. S. des § 611 a I 2 BGB*, RdA 2001, 319-325; Volker Rieble, *Entgeltgleichstellung der Frau*, RdA 2011, 36-46; Ingrid Schmidt, *Frauen und die Welt der Arbeit*, AuR 2018, 320-323.

<sup>55</sup> Michael Kort, *Zur Gleichbehandlung im deutschen und europäischen Arbeitsrecht, insbesondere beim Arbeitsentgelt teilzeitbeschäftigter Betriebsratmitglieder*, RdA 1997, 277-284, referindo, também, o igual tratamento de género (*idem*, 279/II); Tobias Huey, *Die zeitliche Reichweite des geschlechtsbezogenen Entgeltgleichheitsgrundsatzes im deutschen und europäische Arbeitsrecht*, RdA 2001, 325-333, referindo decisões então recentes na área do serviço público (*idem*, 325/I).

<sup>56</sup> Gregor Thüsing/Stephan Pötters/Tom Stiebert, *Neues aus Luxemburg: Aktuelle Rechtsprechung des EuGH zu den Diskriminierungsverboten und zum Urlaubsrecht*, RdA 2012, 281-291.

raça<sup>57</sup>, da idade<sup>58</sup> e da religião<sup>59</sup>. A jurisprudência, nacional<sup>60</sup> e europeia<sup>61</sup> tem, neste campo, um relevo marcado.

## 12. Exemplos portugueses

I. Ultrapassados os primeiros passos, surgiram diversos diplomas tendentes a estabelecer uma igualdade efetiva. Ponto sensível foi, sempre, a abolição das discriminações em função do género. Cumpre dar um panorama exemplificativo da produção legislativa em jogo. Assim:

- o Decreto-Lei nº 392/79, de 20 de setembro, fixou um quadro geral da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, com incidência na contratação (3º, 4º, 7º e 12º/1); o Decreto-Lei nº

---

<sup>57</sup> Dagmar Schiek, *Diskriminierung wegen "Rassen" oder "ethnischer Herkunft" / Probleme der Umsetzung der RL 2000/43/EG im Arbeitsrecht*, AuR 2003, 44-51, com especial atenção à discriminação mediata (*idem*, 47/1); Monika Schlachter, *Benachteiligung wegen besonderer Verbindung statt Zugehörigkeit zu einer benachteiligten Gruppe. Der Diskriminierungsbegriff des EuGH in der Entscheidung Coleman v. 17.7.2008, C-303/06*, RdA 2010, 104-109; o próprio caso TJUE 17-jul.-2008, C-303/06 (Coleman), aqui analisado, sobre o igual tratamento em matéria de emprego, por via indireta (despedimento de um funcionário com um filho deficiente), tem especial interesse.

<sup>58</sup> Christian Brors, *Wann ist eine Arbeitsdiskriminierung nach der Rechtsprechung der EuGH gerechtfertigt?*, RdA 2012, 346-353, reportando a eventual hierarquia nas proibições de discriminação (*idem*, 351/1).

<sup>59</sup> Patrick M. Schnabel, *Die Richtlinie 2000/78/EG und das kirschliche Arbeitsrecht in Deutschland*, ZfA 2008, 413-443; Gregor Thüsing/Daniela Fink-Jamana/Konrad von Hoff, *Das kirschliche Selbstbestimmungsrecht als Legitimation zu Unterscheidung nach Religion*, ZfA 2009, 153-209; Walter Berka, *Das islamische Kopftuch: Antidiskriminierung und Religionsfreiheit in den Rechtssachen Achbita und Bugnaoui*, EuZA 10 (2017), 465-484: um tema a retomar, em face do Direito português vigente.

<sup>60</sup> Martina Benecke, *AGG und Kündigungsschutz - das BAG und die diskriminierende Kündigung*, AuR 2016, 9-14.

<sup>61</sup> Matthias Jacobs, *Aktuelle Entwicklungen im deutschen und europäischen Antidiskriminierungsrecht*, RdA 2018, 263-270.

426/88, de 18 de novembro, tomou medidas paralelas para a Administração Pública;

- a Lei nº 105/97, de 13 de setembro, reforçou as medidas relativas à igualdade: discriminação indireta, deteção de discriminação e legitimidade para as associações sindicais intentarem ações;

- a Lei nº 9/2001, de 21 de maio, reforçou os mecanismos de fiscalização e punição de práticas laborais discriminatórias em função do sexo;

- a Lei nº 10/2001, de 21 de maio, instituiu um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres;

- a Lei nº 99/2003, de 27 de agosto, consignou, nos seus artigos 22º e 31º diversas regras quanto à igualdade e à não-discriminação; com a entrada em vigor da sua regulamentação, ficaram revogados os Decreto-Lei nº 392/79 e a Lei nº 105/97 (21º/2);

- a Lei nº 18/2004, de 11 de maio, relativa à transposição da Diretriz 2000/43;

- o Decreto-Lei nº 86/2005, de 2 de maio, completando esse mesmo objetivo;

- o Código do Trabalho de 2009, nos seus artigos 23º a 32º, acolheu as regras referentes à igualdade e à não-discriminação, incluindo as regulamentares;

- o Decreto Regulamentar nº 1/2012, de 6 de janeiro, estabelece a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG);

- a Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março, fixou regras para a presença de mulheres nos órgãos de administração e de fiscalização no sector público;

- a Portaria nº 84/2015, de 20 de março, cria e regulamenta a medida de promoção de igualdade de género no mercado de trabalho;

- o Decreto-Lei nº 89/2017, de 28 de julho, obriga as sociedades cotadas a, no relatório, indicar, entre outros aspetos, a política seguida quanto à diversidade de sexos, nos seus órgãos;

- a Lei nº 62/2017, de 1 de agosto, estabelece um regime de representação equilibrada entre mulheres e homens na administração e fiscalização das entidades do sector público empresarial e das empresas cotadas em bolsa<sup>62</sup>;

- a Lei nº 93/2017, de 23 de agosto, estabelece o regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem;

- a Lei nº 60/2018, de 21 de agosto, aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres.

II. Não escondemos que muita desta normatividade tem fitos propagandísticos, na linha do politicamente correto. Isto dito: a igualdade de género e a supressão de quaisquer discriminações são apanágio da nossa cultura, estando radicadas: em boa hora. Qualquer pessoa que conheça as universidades e os tribunais constata, de resto e imediatamente, um predomínio claro do elemento feminino. Em breve seria de pensar em “quotas” para os homens.

---

<sup>62</sup> Quanto ao tema das “quotas”: Adam Sagen, *Eine deutschen Geschlechterquote für europäische Aktiengesellschaft*, RdA 2015, 276-280.



### 13. O Código do Trabalho

I. O dispositivo do Código do Trabalho de 2009, relativo à igualdade e não-discriminação, preenche duas divisões<sup>63</sup>:

I - Disposições gerais sobre igualdade e não-discriminação (23º a 28º);

II - Igualdade e não-discriminação em função do sexo (30º a 32º).

A divisão II diz respeito ao assédio: o seu lugar dogmático é junto à integridade moral, tendo sido estudado nessa sede<sup>64</sup>.

A técnica legislativa é a seguinte: primeiro fixa-se um parâmetro relativo à igualdade e à não-discriminação em geral; de seguida, dimanam-se regras específicas quanto à problemática dos sexos (dos “géneros”, na linguagem politicamente correta, que pretende evitar a referência a sexos).

II. No tocante aos conceitos básicos, o artigo 23º, de inspiração europeia, contrapõe a discriminação direta à indireta: esta última procede à diferenciação através de meios aparentemente neutros. A igualdade no acesso ao emprego parece clara, vindo o artigo 24º especificar o seu conteúdo: um tema desdobrado no artigo 25º,

---

<sup>63</sup> Bernardo Xavier, *Manual de Direito do trabalho*, 2ª ed. (2015), 921-924; Luís Menezes Leitão, *Direito do trabalho*, 5ª ed. (2016), 235-237; Pedro Romano Martinez, *Direito do trabalho*, 8ª ed. (2017), 383-397; com muita bibliografia: Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do trabalho*, II, 6ª ed. (2016), 172-188; João Leal Amado, *Contrato de trabalho*, 2ª ed. (2018), 143-145; Guilherme Dray, em Pedro Romano Martinez, *Código do Trabalho anotado*, 11ª ed. (2017), 168-188 e 193-196; o nosso *Direito do trabalho*, II (2019), 276 ss..

<sup>64</sup> *Direito do trabalho* I, 544 ss. e 547 ss..

através da proibição de discriminação. Os temas anunciados têm-se meramente como exemplificativos: uma proposição aceitável, sem prejuízo do que abaixo se dirá sobre discriminações perversas<sup>65</sup>. O artigo 26º ocupa-se de instrumentos de regulamentação coletiva: quando diferenciem sexos, entender-se-á que visam, por igual, os dois, prevalecendo a solução mais favorável para os trabalhadores. Os atos discriminatórios dão azo a indemnizações (28º).

III. No domínio mais específico da igualdade e da não-discriminação em função do sexo, o artigo 30º prescreve, quanto ao acesso ao emprego, à atividade profissional ou à formação:

- (1) a igualdade e o acesso de candidatos ao emprego ou à formação profissional;
- (2) a neutralidade dos anúncios de oferta de emprego;
- (3) à prioridade, na formação, ao sexo com menor representação.

As condições de trabalho devem ser igualitárias (31º), devendo conservar-se um registo dos processos de recrutamento (32º).

#### **IV - Conjugação com a liberdade civil**

##### **14. O problema**

I. Se a igualdade e a não-discriminação estão definitivamente conquistadas para o Direito privado - civil e do trabalho - pergunta-se

---

<sup>65</sup> *Infra*, nº 16.

como conjugá-lo com a autonomia privada. O particular que pretenda os serviços de uma secretária está a violar a lei? E se pretender um motorista?

II. Na cultura do Ocidente e nos planos universitários, a batalha da igualdade, designadamente em função do sexo, está ganha. Em breve será necessário defendê-la perante nuvens escuras que preenchem o horizonte: extremismos, populismos e ultrafeminismos. Parece mau princípio levar a igualdade ao ponto de negar o grande sortilégio da espécie humana: a sua natureza sexuada.

### **15. A autonomia privada**

I. As regras relativas à igualdade e à não-discriminação dirigem-se, claramente, ao Estado e às grandes empresas. No tocante a médias e a micro-empresas, dominará a autonomia privada. O particular que pretenda um(a) empregado(a) de limpeza, um(a) empregado(a) doméstico(a) ou um(a) secretário(a) particular tem plena liberdade de optar por um homem ou por uma mulher, por um europeu (branco), por um africano ou por um asiático ou por um cristão, um judeu ou um muçulmano. A liberdade é uma aquisição irreversível. Esta lógica funciona perante as micro-empresas.

II. Já quanto a grandes empresas, essa “liberdade” deve ser limitada. Não estão em jogo gostos (bons ou maus) dos contratantes. A lei pode (e deve), havendo abusos, impor quotas, nas contratações.

II. O problema é aparentemente densificado pelo alargamento da problemática da não-discriminação. Além do tema clássico do “direito” do empregador a fazer perguntas<sup>66</sup>, deparamos com a hipótese da contratação forçada<sup>67</sup>, com as preferências dos clientes<sup>68</sup>, com a inserção do problema nas malhas da economia do mercado e do estado social<sup>69</sup> e com a pura e simples dúvida sobre a existência de um dever privado geral de igual tratamento<sup>70</sup>. Cabe avançar com realismo, recordando que a dignidade anda a par com a liberdade de cada um.

## 16. Discriminações perversas

I. As médias e as próprias grandes empresas mantêm uma liberdade de raiz: não há, aqui, que organizar concursos públicos de tipo estadual. O Direito - tudo visto - não permite discriminações perversas, isto é: discriminações que, em função do passado histórico

---

<sup>66</sup> Gerlind Wisskirschen/Alexander Bissels, *Das Fragerecht des Arbeitsgebers bei Einstellung unter Berücksichtigung des AGG*, NZA 2007, 169-184; Tim Husemann, *Die Information über die Schwerbehinderung im Arbeitsverhältnis*, RdA 2014, 16-25; Wiebke Brose, *Entzug, Entwöhnung und Rückfall: Alkoholsucht im Arbeitsverhältnis*, RdA 2015, 198-201; Anne Christin Wietfeld, *Der Einsatz psychologischer Textverfahren bei der Personalauswahl / Grundlagen Bewertung*, ZfA 2016, 215-260.

<sup>67</sup> Hans Hanau, *“Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz” und Kontrahierungszwang*, FS Klaus Adomeit (2008), 237-249; Michael Horscher, *Kontrahierungszwang im Arbeitsrecht*, RdA 2014, 93-102 (97/II ss.).

<sup>68</sup> Rüdiger Krause, *Antidiskriminierungsrecht und Kundenpräferenzen*, FS Klaus Adomeit (2008), 377-393.

<sup>69</sup> Jochen Mohr, *Arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbote zwischen Marktwirtschaft und Sozialstaat*, FS Klaus Adomeit (2008), 477-497.

<sup>70</sup> Reinhard Singer, *Vertragsfreiheit und Antidiskriminierung / zur rechtspolitischen, verfassungs- und europarechtlichen Kritik am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz*, FS Klaus Adomeit (2008), 703-717; Eduard Picker, *Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz / Gebot allgemeiner Gleichbehandlung?*, FS Klaus Adomeit (2008), 541-562.

ou de falhas culturais ainda presentes, se apresentem com cargas axiológicas, fortemente negativas. Assim sucede com os tópicos enunciados no artigo 13º/2 da Constituição, com relevo para a discriminação em função do sexo, da raça, da religião ou da orientação sexual. “Discriminar” os olhos azuis, os altos ou os naturais do Campo Grande terá a ver com o (mau) gosto do decisor. Não vemos - não havendo quebras deontológicas - que o Direito deva intervir. Mas quando se joguem discriminações que, ao longo da História, provocaram graves injustiças, como as relativas às mulheres, às raças, às religiões ou às ideologias, há perversidade. O Direito veda-as.

II. A igualdade não obsta a que, pela natureza das coisas, existam profissões marcadamente masculinas ou femininas. Jogam razões de segurança, razões de recato, razões higiénicas e até razões culturais, desde que não sejam perversas. O importante reside, como sempre, no ensino: desde que as mulheres tenham acesso aos diferentes planos de cultura, a igualdade, ao mais alto nível, está assegurada: é uma questão de tempo. Considerações deste tipo são operacionais em face da generalidade das discriminações perversas.

III. Percorrendo a jurisprudência portuguesa recente, verifica-se que as queixas por alegadas discriminações não têm, especialmente, a ver com o tema do sexo. Assim:

*STJ 14-dez.-2016*: não há discriminação; o ónus da prova cabe ao trabalhador, que não fez a demonstração requerida; além disso, havia fenómenos diferenciadores atinentes à antiguidade<sup>71</sup>;

*STJ 1-jun.-2017*: o artigo 24º é exemplificativo; além disso, cumpre atentar nas regras do ónus da prova fixadas no artigo 25º/5<sup>72</sup>;

*RLx 8-nov.-2017*: o ónus da prova da discriminação cabe a quem a invoque<sup>73</sup>;

*RPt 19-mar.-2018*: a trabalhadora que deixe levar produtos numa loja, sem pagamento, incorre em justa causa de despedimento; não há discriminação de mulher grávida uma vez que se mostra ilidida a presunção do artigo 63º/2<sup>74</sup>;

*RLx 9-mai.-2018*: não há discriminação se houver razões objetivas justificativas do tratamento diferenciado<sup>75</sup>;

*STJ 9-mai.-2018*: quem invoque discriminação deve fazer a prova dos competentes factos<sup>76</sup>;

*STJ 20-jun.-2018*: o trabalhador discriminado tem direito a ser indemnizado pelos danos morais<sup>77</sup>.

Não conhecemos casos de discriminação em razão da raça, da opção política ou da orientação sexual.

IV. A temática da igualdade e da não-discriminação deve manter-se monotorizada. Por razões históricas e culturais sempre válidas,

---

<sup>71</sup> STJ 14-dez.-2016 (António Leones Dantas), Proc. 4521/13.

<sup>72</sup> STJ 1-jun.-2017 (Chambel Mourisca), Proc. 816/14.

<sup>73</sup> RLx 8-nov.-2017 (Paula Santos), Proc. 31947/15.

<sup>74</sup> RPt 19-mar.-2018 (Rita Romeira), Proc. 1705/17.

<sup>75</sup> RLx 9-mai.-2018 (Sérgio Almeida), Proc. 15/15.

<sup>76</sup> STJ 9-mai.-2018 (Gonçalves Rocha), Proc. 18684/15.

<sup>77</sup> STJ 20-jun.-2018 (António Leones Dantas), Proc. 31947/15.

designadamente nos meios de menor nível cultural, ela conserva-se sensível. Todavia, não detetamos aqui nenhum específico problema laboral, que justifique fundamentalismos ou mais fortes medidas de discriminação positiva. A Ciência do Direito, sem apriorismos, deve sempre manter o seu papel sindicante.

### **17. O assédio (*mobbing e bullying*)**

I. Em certas circunstâncias sociológicas, a discriminação assume a feição de atentados à integridade moral e, por vezes, física das pessoas. Os legisladores, particularmente no campo do Direito do trabalho, tiveram de intervir, para tentar controlar o fenómeno. Num primeiro momento, ele foi sentido como uma forma de discriminação contra as mulheres, uma vez que estas eram as vítimas mais frequentes. Por isso, o tema surgiu na legislação europeia, a propósito da não-discriminação das mulheres. A Diretriz 76/207, de 9 de fevereiro<sup>78</sup>, veio vedar discriminações laborais em função do sexo. Seguiu-se a Diretriz 2002/73, de 23 de setembro<sup>79</sup>, que, alterando a primeira, introduziu a noção de assédio, proibindo-o por o entender discriminatório. Apresenta as seguintes definições (novo artigo 2.º/2 da Diretriz 76/2007):

- assédio: sempre que ocorrer um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo,

---

<sup>78</sup> JOCE Nº L 39, 40-42, de 14-fev.-1976.

<sup>79</sup> JOCE Nº L 269, 15-20, de 5-out.-2002.

- assédio sexual: sempre que ocorrer um comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

II. Em transposição destes normativos comunitários, o Código do Trabalho define e proíbe o assédio, no seu artigo 29.º, ampliando-o para além dos aspetos sexuais<sup>80</sup>. A doutrina distingue<sup>81</sup>:

- o assédio sexual ou com conotação sexual (*sexual harassment*): há um comportamento indesejado e hostil com conotação sexual, de modo verbal, gestual ou físico;

- o assédio moral discriminatório: o comportamento indesejado assenta em fatores discriminatórios não-sexuais (*discriminatory harassment*);

- o assédio moral não-discriminatório: o comportamento indesejado não deriva de qualquer discriminação, mas visa, apenas, atingir certa pessoa; fala-se, então, em *mobbing*;

Quantos aos propósitos subjacentes ao assédio (*animus*), é possível distinguir duas grandes modalidades: (i) assédio emocional; e (ii) assédio estratégico. O primeiro é motivado por simples animosidade ou maldade e o segundo por razões específicas, por

---

<sup>80</sup> Guilherme Dray, em Pedro Romano Martinez e outros, *Código do Trabalho*, 12ª ed. (2020), 139 ss..

<sup>81</sup> M. Regina Redinha, *Assédio moral ou mobbing no trabalho*, Est. Raúl Ventura 2 (2003), 833-847 e, em especial, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Direito do trabalho*, Parte II, *Situações laborais individuais*, 7ª ed. (2019), 194 ss..



exemplo, levar o trabalhador a despedir-se, contornando, assim, o regime do despedimento sem justa causa<sup>82</sup>.

O problema tem sido amplamente discutido pelos tribunais superiores<sup>83</sup>.

III. De facto, o Direito despertou para o problema através de não-discriminação no Direito do trabalho<sup>84</sup> e nos serviços públicos<sup>85</sup>. Os sociólogos isolam o *mobbing* (de *to mob*, rodear, atacar)<sup>86</sup> como um conjunto de atos de comunicação negativa, contra uma pessoa isolada, frequentes (pelo menos, uma vez por semana), prolongados (pelo menos, seis meses), danosos para a saúde física e psíquica do atingido e visando o seu isolamento e o seu afastamento<sup>87</sup>. Os critérios apontados podem, todavia, variar. O fator sexo foi determinante, para os estudos iniciais<sup>88</sup>. Hoje, calcula-se que 55%

---

<sup>82</sup> STJ 3-dez.-2014 (Mário Belo Morgado), Proc. 712/12.

<sup>83</sup> RLx 13-dez.-2006 (Maria Paula Sá Fernandes), CJ XXXI (2006) 5, 160-164 (163/I), onde se considerou assédio moral a não-ocupação efetiva, do trabalhador, numa asserção muito duvidosa (*vide* o voto de vencido do Des. José Feteira); RPt 2-nov.-2009 (Paula Carvalho), CJ XXXIV (2009) 5, 206-214, aí num caso claro de assédio sexual, e onde é feita uma aproximação à violação da intimidade da vida privada; STJ 3-dez.-2014 (Mário Belo Morgado), Proc. 712/12; STJ 26-mai.-2015 (António Leões Dantas), Proc. 2056.12: dado como não provado.

<sup>84</sup> Nina Engler, *Strukturelle Diskriminierung und substantielle Chancengleichheit* (2005), XXIV + 272 pp.; Norbert Kollmer, *Mobbing im Arbeitsverhältnisse* (2003), XX + 295 pp.

<sup>85</sup> Hans-Jurgen Honsa, *Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst* (2008), 572 pp.

<sup>86</sup> Na gíria académica, o *mobbing* é expresso por “gozar” ou o “ato de gozar” um colega infeliz ou mais fraco. O *mobbing* foi estudado por Heinz Leymann (1932-1999), professor sueco de origem alemã, que, em análises de campo, identificou 45 comportamentos típicos dessa natureza; *vide* Noa Davenport/Ruth D. Schwarz/Gail Pursell Elliot, *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace* (1999), 212 pp. (34).

<sup>87</sup> Peter Teuschel, *Mobbing / Dynamik, Verlauf, gesundheitliche und sozialen Folgen* (2010), 5.

<sup>88</sup> Godella Linda, *Sexuelle Belästigung ist unerwünscht*, AuR 2018, 123-128; Ingrid Schmidt, *Frauen und die Welt der Arbeit*, AuR 2018, 230-233.

dos casos registados atinjam mulheres, o que documenta um apagamento dessa dimensão<sup>89</sup>. Exige-se uma resposta multidisciplinar<sup>90</sup>, sem esquecer o Direito<sup>91</sup>.

## 18. Segue; *mobbing* e *bullying*

I. O tema torna-se perturbante pelo facto de se concretizar, também, entre jovens e nas escolas<sup>92</sup>. Toma, por vezes, formas de violência física, falando-se, então, em *bullying*.

*Bullying* (de *bully*, “valentão”) é o termo anglo-saxónico consagrado para descrever atos de violência física ou psicológica, levados a cabo por uma pessoa ou várias pessoas, mais fortes, sobre a vítima, mais fraca ou, por qualquer outra razão, impossibilitada de se defender.

O problema do *bullying* foi espoletado pelo suicídio do jovem Curtis Taylor, em 1993, nos Estados Unidos, vítima, durante anos, de agressões e vexames por parte dos seus colegas de turma. Os episódios de tiroteios nas escolas, com muitas vítimas e, a todos os títulos, lamentáveis, são por vezes reações descontroladas de vítimas dos *bullies*.

Em Portugal, ficou registado o caso de Leandro, de 12 anos, vítima constante de *bullying* em Mirandela e que, em março de 2010,

---

<sup>89</sup> *Idem*, 56.

<sup>90</sup> *Idem*, 123 ss. Referimos Josef Schwickerath, *Mobbing am Arbeitsplatz/stationäre Verhaltenstherapie von Patienten mit Mobbingverfahren* (2009), XI + 277 pp.

<sup>91</sup> Martin Wolmerath, *Mobbing / Rechtshandbuch für die Praxis* (2007), 242 pp.

<sup>92</sup> Karl E. Dambach, *Mobbing in der Schulklasse* (2009), 118 pp.; Karl Gebauer, *Mobbing in der Schule* (2005), 159 ss.

se suicidou, lançando-se ao Tua. As autoridades do Ministério da Educação não foram capazes de esclarecer responsabilidades, tendo a competente associação de pais contribuído para o muro de silêncio.

Nas universidades, o *bullying* exerce-se a coberto das denominadas “praxes”: em regra sem nível nem estética e que nada têm a ver com qualquer espírito académico.

II. As descrições de práticas de assédio, de *mobbing* e de *bullying* levam-nos a meditar sobre os abismos da alma humana e sobre a necessidade de permanente intervenção de regras de educação, de ética, de religião e, no limite, de Direito, para garantir a sociabilidade das pessoas e a defesa dos mais fracos.

Em termos privados, o problema não é apenas de discriminação: antes de atentado à integridade física e moral das pessoas e, no mínimo, do direito à honra<sup>93</sup>. O Direito não pode contemporizar com o sofrimento das pessoas: e, para mais, quando gratuito, sendo que a irracionalidade não pode ser tomada como atenuante. E muito menos será aceitável legitimar práticas agressivas, vexatórias ou intimidatórias com a sua “habitualidade” ou como uma “inevitabilidade”. Pelo contrário: se assim for, mais uma razão para lhes pôr cobro. O Direito do trabalho tem feito um esforço pioneiro que importa levar para as demais disciplinas jurídicas.

III. Como desenvolvimento recente surge o *cyber-bullying*: a prática de incomodar, vexar, intimidar ou prejudicar alguém através

---

<sup>93</sup> Roland Rixecker, no *Münchener Kommentar zum BGB*, 1, 8.ª ed. (2018), § 12, anexo, Nr. 103-104 (298).

de imagens ou ditos colocados na *Net* ou com recurso a telefones portáteis (celulares)<sup>94</sup>. Estudos mostram que, nos Estados Unidos, metade dos jovens já foi incomodada por esta via.

Também aqui o Direito não poderá deixar de exercer o seu papel educativo e reparador. A *Net* é um bem da Humanidade; manchá-lo só poderá conduzir, no futuro, a limitações. Além disso, o sofrimento nunca é nem justificado, nem admissível. A Ciência do Direito tem, aqui, o seu papel.

---

<sup>94</sup> Nayla Fawzi, *Cyber-Mobbing / Ursachen und Auswirkungen von Mobbing im Internet* (2009), IV + 140 pp.; Susanne Clay, *Cybermob / Mobbing im Internet* (2010), 246 pp.



WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE  
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho  
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa