

# Igualdade de Género: Velhos e Novos Desafios



Centro de Investigação Interdisciplinar em Direitos Humanos  
Escola de Direito da Universidade do Minho  
2019

# **IGUALDADE DE GÉNERO**

## **VELHOS E NOVOS DESAFIOS**



DIREITOS HUMANOS – CENTRO DE INVESTIGAÇÃO INTERDISCIPLINAR

**Patrícia Jerónimo**

(coord.)

# **IGUALDADE DE GÉNERO**

## **VELHOS E NOVOS DESAFIOS**

Escola de Direito da Universidade do Minho

---

## FICHA TÉCNICA

### TÍTULO DA PUBLICAÇÃO

Igualdade de Género: Velhos e Novos Desafios

### AUTORES

Patrícia Jerónimo (coord.) · Douglas Ribeiro Weber · Eva Macedo · Eva Sónia Moreira · Joana Gíria · Manuela Ivone Cunha · Margarida Santos · Miriam Rocha · Pedro Freitas · Ruth Rubio-Marín · Teresa Coelho Moreira

### EDIÇÃO

Direitos Humanos – Centro de Investigação Interdisciplinar (DH-CII)

### APOIOS

Centro de Investigação em Justiça e Governação (JusGov)  
Escola de Direito da Universidade do Minho

### EXECUÇÃO GRÁFICA

Graficamares

### ISBN

978-989-54032-8-8

### DEPÓSITO LEGAL

465246/19

Toda a reprodução desta obra, por fotocópia ou qualquer outro processo, sem prévia autorização escrita dos Editores, é ilícita e passível de procedimento judicial contra o infrator.

Este trabalho foi financiado por Fundos Nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia no âmbito do Projeto UID/DIR/04036/2019.

---

# A CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA PESSOAL E FAMILIAR

*Teresa Coelho Moreira*<sup>1</sup>

## 1. Introdução

**1.1.** A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar é uma questão fundamental para qualquer trabalhador e encontra-se relacionada com várias outras como o aumento da participação laboral principalmente das mulheres no mercado de trabalho, tornar o emprego mais sustentável, assegurar igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e enfrentar os desafios demográficos que se avizinham.

Na verdade, uma utilização mais equitativa dos regimes que favorecem a conciliação entre vida familiar e profissional entre os sexos tem um impacto positivo na empregabilidade das mulheres<sup>2</sup> e é considerada um dos pré-requisitos para atingir uma maior igualdade de género no emprego em particular e na sociedade em geral.

As políticas favoráveis à conciliação entre a vida profissional e vida familiar são importantes para estimular tendências demográficas positivas, visto que a precariedade laboral e as más condições de trabalho têm efeitos negativos no planeamento familiar.

---

<sup>1</sup> Doutora em Direito. Professora Auxiliar da Escola de Direito da Universidade do Minho. Membro da Direção da APODIT – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho. Membro integrado do Centro de Investigação em Justiça e Governança (JusGov) e Coordenadora do Grupo de Investigação em Direitos Humanos do mesmo. Este artigo foi desenvolvido no quadro do projeto InclusiveCourts – Igualdade e Diferença Cultural na Prática Judicial Portuguesa: Desafios e Oportunidades na Edificação de uma Sociedade Inclusiva, financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia com a ref.<sup>a</sup> PTDC/DIR-OUT/28229/2017.

<sup>2</sup> Cf. COMISSÃO EUROPEIA, *Gender Equality and Work Life Balance, Pillar of Social Rights*, disponível em <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en> [26.11.2019].

Segundo dados apresentados pela EUROFOUND, quatro em cinco trabalhadores europeus considera que tem uma boa conciliação entre a vida profissional e a vida privada<sup>3</sup>. Contudo, há que atender que estes dados só dizem respeito aos trabalhadores não englobando todas as pessoas que tiveram de deixar de trabalhar ou que nem sequer conseguem trabalhar devido a necessidades extraprofissionais.

A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar inclui diversas medidas relacionadas com vários aspetos mas não podem dirigir-se apenas a políticas de igualdade de género e não devem ser apenas relevantes para as mulheres. Estas medidas devem dirigir-se a todos, mulheres, homens, e devem ser consideradas como um dos elementos da qualidade de vida no trabalho e como condição para um trabalho decente, atendendo aos novos desafios que surgem relacionados, *v.g.*, com o envelhecimento da população, com o cuidado dos mais velhos, com a diversidade de famílias e com o acesso de mais mulheres a cargos de topo<sup>4 5</sup>, ainda que deve atender-se que as mulheres repre-

---

<sup>3</sup> Cf. *Sixth European Working Conditions Survey 2015 e Foundation Focus*, n.º 19, 2016, p. 2.

<sup>4</sup> Cf. PARLAMENTO EUROPEU, *Relatório sobre a criação de condições no mercado de trabalho favoráveis ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional*, A8-0253/2016, (2016/2017(INI)), de 2 de agosto de 2016, considerando C, “Considerando que as noções tradicionais relativas aos papéis das mulheres e dos homens e à família nuclear são cada vez mais contestadas, visto que o número de famílias monoparentais, de famílias baseadas em uniões do mesmo sexo e de mães adolescentes, entre outras, está a crescer na União; considerando que o não reconhecimento desta diversidade constitui uma discriminação suplementar e afeta negativamente as pessoas que vivem na União, bem como as respetivas famílias”, assim como considerando P “Considerando que a igualdade de género no mercado de trabalho beneficia não apenas as mulheres, mas também a economia e a sociedade de modo geral, constituindo uma mais-valia económica indispensável para promover um crescimento sustentável e inclusivo, a redução da desigualdade no trabalho e a eficiência e fluidez do mercado de trabalho; considerando que a entrada de mulheres no mercado de trabalho e o seu regresso à vida ativa resulta num aumento do rendimento da família, do consumo, dos descontos para a segurança social e do volume de impostos cobrados; considerando que as mulheres ainda são alvo de discriminação em matéria de acesso ao emprego e de manutenção do posto de trabalho e são vítimas de negação de direitos laborais, em particular devido à gravidez e à maternidade”.

<sup>5</sup> A este nível, é importante atender ao DL n.º 133/2013, de 3 de outubro, que aprova o novo regime jurídico do setor público empresarial do Estado que estabelece a necessidade de se promover uma efetiva pluralidade na representação de mulheres e homens em lugares de decisão, assim como Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto que estabelece a Lei-quadro das entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos setores privado, público e cooperativo e que dispõe no artigo 17.º, n.º 8, que “o provimento do presidente do conselho de administração deve garantir a alternância de género e o provimento dos vogais deve assegurar a representação mínima de 33 % de cada género”. É relevante, ainda, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março que insta à adoção de um compromisso para a existência de um maior equilíbrio na representação de mulheres e de homens nos respetivos conselhos de administração, pressupondo, por parte das empresas, a vinculação a um objetivo de representação de 30 % do sexo sub-representado, até final de 2018”. Convém referir ainda a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens

sentam 60 % dos novos licenciados mas a sua taxa de emprego continua a ser inferior à dos homens<sup>6</sup>.

Portugal é um dos países da UE com mais alta taxa de emprego do sexo feminino tendo em dezembro de 2016 uma população ativa que se repartia entre 62,7% de homens e 54,9% de mulheres<sup>7</sup> podendo ver-se um aumento na participação das mulheres de 47,5% em 2011 para 54,9% em 2016<sup>8</sup>.

Porém, é importante atender que tem aumentado a percentagem de mulheres em empregos que exigem uma maior qualificação<sup>9</sup> mas as diferenças retributivas mantêm-se sendo que em 2015 eram de 17,8%, muito acima dos 8,5% em 2010<sup>10</sup> constatando-se, ainda, que a diferença salarial entre mulheres e homens foi menor na base e maior no topo, tendo sido substancialmente elevada entre os “quadros superiores”<sup>11</sup>.

**1.2.** Por outro lado, apesar de o número de horas de trabalho ter vindo a diminuir ao longo das últimas décadas, alguns trabalhadores continuam a trabalhar longas horas, com um aumento enorme do número de trabalhadores que trabalham aos domingos<sup>12</sup> e em regime de turnos<sup>13</sup>, e o número de trabalhadores

---

nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, e que visa garantir que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização das empresas cotadas em bolsa não seja inferior a 20% em 2018 e a 33,3% em 2020, em novos mandatos e que ao nível das empresas públicas, essa proporção não seja inferior a 33,3% já a partir do próximo ano. Estas percentagens aplicam-se apenas a novas designações, para nomeações a realizar de janeiro de 2018 em diante são contabilizadas pelos dois órgãos no seu conjunto.

<sup>6</sup> COMISSÃO EUROPEIA, *Uma Nova Agenda de Competências para a Europa*, COM (2016) 381, de 10 de junho de 2016, p. 2. Cf., ainda, EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the EU*, UE, 2017, p. 2, onde se defende que “[in] 2050, the EU employment rate will reach almost 80% in case of substantial gender equality improvements. Without improvements the rate would be 76%”.

<sup>7</sup> INE, *Estatísticas de emprego*, fevereiro, 2017, disponível em [www.ine.pt](http://www.ine.pt) [26.11.2019].

<sup>8</sup> Para uma perspetiva mundial, considerem-se os dados da OIT, disponíveis em [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS\\_458201/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_458201/lang--en/index.htm) [26.11.2019].

<sup>9</sup> Ainda que a percentagem de mulheres em empregos que exigem menor qualificação seja muito superior nas mulheres – 16,4% – do que nos homens – 6,4%. Dados da OIT, disponíveis em [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS\\_458201/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_458201/lang--en/index.htm) [26.11.2019].

<sup>10</sup> Cf. COMISSÃO EUROPEIA, *2017 Report on Equality Between Women and Men in the EU*, Luxemburgo, Publicações Oficiais da UE, 2017, p. 56.

<sup>11</sup> Cf. CARLOS FARINHA RODRIGUES (coord.), RITA FIGUEIRAS e VÍTOR JUNQUEIRA, *Desigualdade do Rendimento e Pobreza em Portugal: As Consequências Sociais do Programa de Ajustamento*, Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2016, pp. 92 e ss.; CITE, *Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2014*, 2015, p. 45.

<sup>12</sup> 30%, segundo o *Sixth European Working Conditions Survey 2015*.

<sup>13</sup> 21%, segundo o *Sixth European Working Conditions Survey 2015*.



a trabalharem em regime de trabalho a tempo parcial tem vindo a aumentar com um número mais elevado de mulheres do que homens a utilizarem esta modalidade de contrato de trabalho<sup>14</sup>.

Tem ainda de adicionar-se a este trabalho, o trabalho não pago, de cuidado, sendo que este é muito superior nas mulheres do que nos homens pois, segundo os dados mais recentes, as mulheres trabalham mais 22 horas por semana do denominado *trabalho não pago*, comparativamente com as 10 horas dos homens<sup>15</sup>. Por outro lado, muitos trabalhadores chegam a ter de abandonar o trabalho para tomar conta de familiares dependentes que não se resumem apenas a filhos pois cerca de 80% do cuidado na UE é realizado a nível informal pela família e o apoio para este tipo de atividades está muito menos organizado do que do que o relativo ao cuidado das crianças.

Na verdade, dir-se-ia que os fatores que influenciam a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar estão bem definidos e estão relacionados, em grande medida, com a flexibilização dos tempos de trabalho. Contudo, a questão fundamental é saber como flexibilizar este tempo. Se a redução do tempo de trabalho parece à primeira vista positiva, se apenas incidir sobre as mulheres poderá não o ser já que o trabalho a tempo parcial conduz, regra geral, a uma menor progressão na carreira e a uma maior insegurança quando comparado com um contrato de trabalho a tempo integral. A questão fundamental parece-nos é que haja uma verdadeira liberdade na escolha. Na verdade, há uma percentagem muito superior de mulheres relativamente aos homens, muitas vezes com filhos, a trabalhar em regime de contrato de trabalho a tempo parcial involuntário, onde imperam os baixos rendimentos<sup>16</sup> e as baixas qualificações<sup>17</sup>.

Por outro lado, a recente crise afetou ainda mais a questão da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. As famílias foram muito afetadas pela crise<sup>18</sup> e segundo o Instituto Europeu de Igualdade de Género “para

---

<sup>14</sup> 33% de mulheres e 10% de homens, segundo o *Sixth European Working Conditions Survey 2015*.

<sup>15</sup> Cf. AGNÈS PARENT-THIRION, “Working hours are decreasing, so does work-life balance still matter?”, *Foundation Focus*, n.º 19, 2016, p. 3; GREET VERMEYLEN, “Balance is key for sustainable work throughout the life course”, *Foundation Focus*, n.º 19, 2016, p. 10.

<sup>16</sup> Ver os dados presentes em ETUC, *Bargaining for Equality - How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value*, 2014, p. 7.

<sup>17</sup> Segundo dados da Eurostat de 2015, a percentagem de mulheres comparativamente aos homens que trabalhavam a tempo parcial era de 61%, sendo que, quando questionadas, a maior parte preferiria trabalhar a tempo completo. Cf. EUROSTAT, *Labour Force Survey 2014*, 2015; ETUI, *Benchmarking Working Europe 2016*, Bruxelas, 2016, p. 25.

<sup>18</sup> Veja-se a título de exemplo e para uma perspetiva de Direito comparado, EUROFOUND, *Families in the Economic Crisis: Changes in Policy Measures in the EU*, Luxemburgo, Publicações Oficiais da UE, 2015.

a maior parte dos países a crise económica está a criar novos desafios no que concerne a reconciliação entre o trabalho, a vida privada e a vida familiar”<sup>19</sup>.

Contudo, não deixa de ser interessante notar que, apesar da crise, alguma atenção foi dada a novos ou até velhos desafios relacionados com a promoção de um papel ativo dos pais, com uma divisão mais igualitária das responsabilidades de ambos os pais e a necessidade de enfrentar o envelhecimento da população através da criação de medidas para auxiliar os trabalhadores cuidadores<sup>20</sup>.

**1.3.** A própria organização dos tempos de trabalho está a mudar principalmente com a inserção das NTIC nas empresas e a possibilidade de se maior flexibilização temporal. O tempo de trabalho torna-se cada vez mais flexível, podendo originar por um lado, uma melhor conciliação dos tempos de trabalho mas, simultaneamente, novos problemas com a limitação dos mesmos, já que hoje em dia os trabalhadores são muitas vezes avaliados pelos resultados que apresentam e não pelo trabalho que realizam, o que pode originar uma intensificação do mesmo, assim como dos tempos de trabalho. Na verdade, para muitos, flexibilidade temporal não significa liberdade mas sim o contrário, tornando-se cada vez mais difícil a conciliação dos tempos de trabalho com os tempos pessoais. Cremos que a oportunidade do “*anytime-anyplace*” não pode tornar-se no “*always and everywhere*”. Nestes novos tempos de trabalho parece poder permitir-se quase um novo tipo de escravatura que, embora de feição diferente, está a colocar em causa um dos primeiros direitos consagrados dos trabalhadores – o do direito a um descanso efetivo entre jornadas de trabalho. É cada vez mais visível uma menor separação, como que um esbatimento, entre as fronteiras da vida pessoal e da vida profissional do trabalhador, defendendo-se que o trabalhador tem um *direito à desconexão*, entendido como o direito à privacidade do século XXI.

Assim, os fantasmas da ubiquidade começam a aparecer, já que se pretende ter um ser humano disponível em todo o local e a toda a hora para trabalhar <sup>21</sup>.

A tendência atual é exigir uma implicação cada vez maior dos trabalhadores na vida da empresa; que os trabalhadores estejam cada vez mais disponíveis mesmo fora do horário de trabalho, o que origina uma maior dificuldade na altura de delinear a diferença entre a jornada laboral e a vida privada e familiar do trabalhador<sup>22</sup>.

---

<sup>19</sup> Europe Institute for Gender Equality, *Reconciliation of Work, Family and Private Life in the European Union: Policy Review*, Luxemburgo, Publicações Oficiais da UE, 2015, p. 39.

<sup>20</sup> Cf. EUROFOUND, *Working and Caring: Reconciliation Measures in Times of Demographic Change*, Luxemburgo, Publicações Oficiais da UE, 2015.

<sup>21</sup> Como entende ALAIN SUPIOT, “Travail, droit et technique”, *DS*, n.º 1, 2002, p. 21.

<sup>22</sup> Cf. ALAIN SUPIOT, *Au-Delà de l'Emploi*, Paris, Flammarion, 2016, pp. XXVII-XXIX.

Em França, após a consagração em várias convenções coletivas, a nova reforma laboral consagrou este direito à desconexão na lei, já que o artigo L-2242-8 do *Code du Travail*, estabelece que as empresas com mais de 50 trabalhadores (e apenas estas), têm de negociar este direito no seio das negociações anuais obrigatórias. Desde 1 de janeiro de 2017 no seio das negociações sobre “igualdade profissional e qualidade de vida” terão de ser discutidas questões como o direito à desconexão e o controlo dos meios informáticos para assegurar o respeito pelo direito ao repouso e à vida familiar e pessoal.

A questão que se colocou imediatamente foi porquê estas e não as com menos de 50 trabalhadores.

Por outro lado, trata-se de uma norma mais programática do que imperativa na sua execução prática. Se se analisar este preceito legislativo vemos que, apesar de demonstrar uma preocupação pela questão, não preceitua nenhuma norma imperativa e não estabelece qualquer sanção ou consequência pela infração, remetendo para a negociação coletiva a possibilidade de estabelecer as regras sobre estas matérias de desconexão digital para assegurar o respeito pelo tempo de descanso e de férias dos trabalhadores e a conciliação com a sua vida pessoal e familiar.

Relativamente a esta questão há inclusivamente uma decisão da *Cour de Cassation* de 12 de julho de 2018 que condenou a empresa britânica *Rentokil Initial* ao pagamento de uma coima no valor de 60 mil euros, por violação do direito à desconexão, que o tribunal referiu expressamente.

A 5 de setembro de 2018, porém, esta parte foi revogada e consequentemente eliminada qualquer referência ao “*droit à la déconnexion*” neste artigo através da *Loi n.º 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel* que alterou o artigo L2242-8 do *Code du Travail*, introduzindo, em todo o caso, um regime de penalidades aplicável às empresas que não tenham promovido a negociação coletiva ou a elaboração de um “plano de ação” sobre a igualdade profissional entre homens e mulheres e sobre a qualidade de vida no trabalho<sup>23</sup>, matéria que integra o âmbito de discussão obrigatória em sede de negociação coletiva por força do artigo L2242-1 do *Code du Travail*<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> “Les entreprises d’au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l’employeur en l’absence d’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l’issue de la négociation mentionnée au 2<sup>o</sup> de l’article L. 2242-1 ou, à défaut d’accord, par un plan d’action mentionné à l’article L. 2242-3. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l’accord et du plan d’action sont fixées par décret. Dans les entreprises d’au moins 300 salariés, ce défaut d’accord est attesté par un procès-verbal de désaccord”.

<sup>24</sup> “Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d’organisations représentatives, l’employeur engage au moins une fois tous les quatre ans: 1.º Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise; 2.º Une négociation sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail”.

Este direito passou a fazer parte agora das possibilidade de negociação mas não de negociação obrigatória.

Contudo, o artigo L. 2242-17, relativo à igualdade profissional entre homens e mulheres no trabalho e à qualidade de vida no trabalho estabeleceu no n.º 7 este direito à desconexão mas se não existir qualquer acordo com os sindicatos (que deixa de ser obrigatório) é o empregador que estabelecerá as regras, o que não nos parece ser a melhor opção, assim como não prevê qualquer sanção para o não respeito desta obrigação<sup>25</sup>.

Em Itália, a Lei 81/2017 de 22 de maio de 2017, *misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*, no artigo 19.º, determinou que o trabalhador deve acordar com o empregador a fixação do tempo de repouso e, em especial, das “medidas técnicas e organizativas necessárias para garantir a desconexão do trabalhador dos seus instrumentos tecnológicos de trabalho”. O legislador estipulou, contudo, um âmbito de aplicação setorial, limitando-se ao domínio do “*lavoro agile*”, o qual é definido como “a forma de organização do trabalho por fases, ciclos e objetivos, sem fixação de horário e local de trabalho e assente na possibilidade de utilização de instrumentos tecnológicos na prestação da atividade laboral”<sup>26</sup>.

Porém, contrariamente ao preceito francês, o legislador italiano não qualifica expressamente a desconexão digital como um direito, embora na tramitação parlamentar esta questão tenha sido abordada<sup>27</sup>. O *lavoro agile* assemelha-se a um *tertium genus* entre trabalho presencial e trabalho à distância, sendo nesta segunda vertente, que acontece quando a atividade é realizada em casa, que se deverão aplicar estas regras da desconexão digital.

Em Espanha, foi aprovada a Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro, de *Proteção de Dados Pessoais e garantia dos direitos digitais* que consagrou no artigo 88.º o direito à desconexão nos seguintes termos: “Artículo 88. *Derecho a*

<sup>25</sup> “7.º Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en oeuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques”.

<sup>26</sup> “1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro”.

<sup>27</sup> Cf., para maiores desenvolvimentos, DI MEO, “Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata”, *Labour & Law Issues*, n.º 2, 2017, p. 28.

*la desconexión digital en el ámbito laboral.* 1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. 2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. 3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.

Claro que deixar a cargo do empregador esta possibilidade não nos parece a melhor opção.

Por outro lado, tal como referimos anteriormente, estabelece como um direito e não como um dever ou uma garantia dos trabalhadores, e não consagra qualquer sanção para o seu incumprimento, o que não nos parece a melhor solução.

Mesmo antes da consagração deste direito algumas empresas em convenções coletivas já tinham regulamentado este direito como foi o caso da empresa AXA que em 2017 estabeleceu que “excetuando causa de força maior ou circunstâncias excepcionais, a AXA reconhece o direito dos trabalhadores de não responderem aos correios eletrónicos ou às mensagens profissionais fora do seu horário de trabalho”, em vigor até 2020. Este acordo visava incluir a necessidade de impulsionar o direito à desconexão digital uma vez finalizada a jornada de trabalho.

Contudo, como bem realça Eduardo Taléns Visconti<sup>28</sup>, a primeira parte do parágrafo desta convenção não é mais do que uma mera declaração de intenções sem qualquer repercussão real e a parte final, apesar de debruçar-se sobre a questão fá-lo de forma ainda incipiente.

Por outro lado, trata-o novamente como um direito dos trabalhadores quando seria preferível trata-lo como um dever negativo dos empregadores, isto

---

<sup>28</sup> Cf. EDUARDO TALÉNS VISCONTI, “La desconexión digital en las relaciones laborales: Un deber empresarial todavía por construir en España”, *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, vol. 4, n.º 1, pp. 49-50.

é, como uma garantia dos trabalhadores, pois ao ser um direito e não um dever parece que não se acautela suficientemente o direito dos trabalhadores.

Por outro lado, não existem quaisquer repercussões para a falta de respeito por parte do empregador. O artigo 14.º da Convenção apenas reconhece o direito dos trabalhadores não responderem aos *e-mails* profissionais fora do horário de trabalho mas não lhes confere qualquer canal especial para reclamar no caso de a previsão não ser cumprida e nem se referem aos representantes dos trabalhadores.

No nosso ordenamento jurídico já se discutiu, também, a eventual regulamentação deste direito, com várias propostas de diferentes partidos mas que, por agora, ainda nenhuma foi aprovada.

Existia um projeto de Lei do BE N.º 552/XIII/2.ª (09/06/2017) que visava consagrar expressamente um dever de não conexão no período de descanso do trabalhador associado à possibilidade de, por instrumento de regulamentação coletiva, serem garantidas formas de desconexão profissional; estabelecia também que a conexão profissional com o trabalhador no seu período de descanso possa constituir uma forma de assédio, verificados os pressupostos previstos na lei; e reintroduzir o dever de envio do mapa de horário de trabalho para a ACT por parte da entidade empregadora.

Para isso o projeto visava a alteração de vários artigos, incluindo o artigo 199.º que passaria a ter a seguinte redação: “2. O período de descanso deve corresponder a um tempo de desconexão profissional. 3. As formas de garantir o tempo de desconexão profissional, designadamente através da não utilização das tecnologias de informação e comunicação durante o período de descanso do trabalhador, podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. 4. A violação do disposto no n.º 2 pode constituir assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 29.º deste Código”<sup>29</sup>.

Outro dos projetos apresentados foi o do PS, o Projeto de Lei n.º 644/XIII, que visava reforçar o direito ao descanso do trabalhador. Este projeto retira várias ideias da Lei francesa e pretendia “assegurar que a utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral não possa impedir o direito ao descanso do trabalhador, admitindo, no entanto, casos excecionais assentes, em exigências imperiosas do funcionamento da empresa. Adicionalmente, habilita-se a possibilidade de, através de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, poder ser regulada a utilização de ferramenta digital durante o período de descanso, férias e dias feriados, prevendo-se ainda um quadro normativo para as empresas com 50 ou mais trabalhadores, admitindo que na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho sobre a matéria, o empregador promova junto da comissão de trabalhadores, da comissão intersindical ou das

---

<sup>29</sup> Neste mesmo sentido, cf. JOÃO LEAL AMADO, “Tempo de trabalho...”, *op. cit.*, pp. 266-267.

comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores, a celebração de um acordo que regule a matéria ou, *na falta de acordo, adote regulamento sobre utilização de ferramentas digitais no âmbito da relação laboral*<sup>30</sup>. Ora, esta solução parece-nos que em vez de defender o direito ao descanso e à desconexão fragiliza-o, legitimando de certa forma a conexão às empresas e permite que, por regulamento interno, o empregador estabeleça essas regras e, por outro lado, não estabelece qualquer contraordenação para o seu não respeito que, quanto a nós deveria ser ou grave ou muito grave até.

É verdade que a OIT<sup>31</sup> defendeu que deveria “ampliar-se a soberania sobre o tempo”, considerando que “os trabalhadores e as trabalhadoras precisam de maior autonomia sobre o seu tempo de trabalho, sem deixar de atender às necessidades da empresa. Utilizar a tecnologia para expandir o leque de oportunidades e melhor conciliar o trabalho com a vida pessoal pode ajudá-los a alcançar esse objetivo e lidar com as pressões decorrentes da diluição das fronteiras entre horário de trabalho e tempo pessoal”. Contudo, entende-se que a utilização do termo soberania talvez não seja a melhor opção e deve ser vista como sempre em benefício do trabalhador e nunca em seu prejuízo. Aliás, como também reforça a OIT<sup>32</sup> “demasiados trabalhadores e trabalhadoras continuam a trabalhar um número excessivo de horas, o que os deixa numa situação de pobreza de tempo – (*time poor*)”.

Outro projeto é o Projeto de Lei n.º 640/XIII/3.<sup>a</sup>, do PAN, que concretiza expressamente o direito à desconexão profissional, estabelecendo um novo artigo “Artigo 214.º-A Períodos de descanso e desconexão profissional” e que estabelece que: “Sem prejuízo da existência de razões de força maior, as quais podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, é atribuído ao trabalhador, durante os períodos de descanso, o direito à desconexão profissional. 2. Entende-se por direito de desconexão profissional o direito do trabalhador obstar, não atender ou fazer cessar, o fluxo comunicacional de carácter profissional que com este seja estabelecido pela entidade empregadora, pelos seus trabalhadores ou por terceiros, durante os períodos de descanso, designadamente através de meios informáticos ou eletrónicos. 3. Não carece de comunicação prévia o exercício do direito de desconexão profissional por parte do trabalhador. 4. O exercício do direito de desconexão profissional não obsta ao cumprimento pelo trabalhador dos deveres que, pela sua natureza, não dependem da efetiva prestação de trabalho. 5. É expressamente vedado à entidade empregadora obstar, dificultar ou sancionar, de modo direto ou indireto, o exercício pelo trabalhador do direito de desconexão profissional.

---

<sup>30</sup> Sublinhado nosso.

<sup>31</sup> OIT, *Trabalhar para um Futuro Melhor*, Genebra, 2019, p. 13.

<sup>32</sup> OIT, *Trabalhar para um Futuro Melhor*, *op. cit.*, p. 42.



6. Constituiu contraordenação grave a violação, pelo empregador, do direito à desconexão profissional”.

Existiu também o Projeto de Lei N.º 643/XIII/3ª, dos Verdes, que qualifica como contraordenação muito grave a violação do período de descanso, inclusivamente através da utilização de tecnologias de informação, pelo empregador.

Mais recentemente, o Projeto de Lei N.º 1217/XIII, que visava aprovar a Carta dos Direitos Fundamentais na Era Digital, consagrou no artigo 16.º, com a epígrafe, *Direito de desligar dispositivos digitais*, o seguinte, “1. Todos têm o direito de desligar dispositivos digitais fora do horário de trabalho, por forma a garantir o direito ao descanso e ao lazer, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e a intimidade da vida privada<sup>33</sup>, *sem prejuízo dos contactos a realizar pelo empregador em casos de urgência de força maior ou no quadro de relações profissionais de confiança pessoal*<sup>34</sup>. 2. A política de utilização de dispositivos digitais aplicável às várias categorias de pessoal, incluindo quem preste serviço à distância deve ser definida nos termos do n.º 2 do artigo anterior”.

E o número 2 do artigo 15.º estabelece que “2. O estabelecimento de regras de utilização dos meios de comunicação da empresa ou de organismo público devem constar de Regulamento Interno, aprovado após audição estrutura representativa dos trabalhadores, ficando a produção de efeitos dependente da publicitação do respetivo conteúdo e de notificação à Autoridade para as Condições do Trabalho”. Assim, as políticas de utilização são realizadas pelo empregador e não a nível coletivo, o que não nos parece a melhor opção.

A questão que se coloca é a de mais uma vez não consagrar como um verdadeiro dever negativo do empregador, como uma garantia do trabalhador e de também não estabelecer nada sobre a forma como serão concretizadas as exceções que estabelece.

É interessante notar que, ao nível da contratação coletiva, existem três convenções coletivas que consagram este direito. Duas em convenções paralelas onde constitui uma garantia do trabalhador a proibição do empregador “exigir que o trabalhador se mantenha conectado durante os seus períodos de descanso”, nos termos da cláusula 14, alínea *h*) do AE Banco de Portugal/SNQTB e Banco de Portugal/FEBASE<sup>35</sup>, assim como numa outra onde na cláusula 44, do CC APROSE/ STAS<sup>36</sup>, com a epígrafe *Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral*, estabelece-se que “A utilização da ferramenta digital, cedida pela

<sup>33</sup> Mas este direito já não é lógico? Já não decorre dos direitos dos trabalhadores? Esta afirmação parece-nos uma verdade lapaliciana.

<sup>34</sup> Sublinhado nosso, sendo que nos parece um lapso óbvio a expressão casos de urgência de força maior.

<sup>35</sup> Publicado no BTE, n.º 48/2018.

<sup>36</sup> Publicado no BTE 40/2018.



empresa, não pode impedir o direito ao descanso consignado neste CCT e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados. 2. Somente por exigência imperiosa, referente ao funcionamento da empresa, resultante de ocorrências externas imprevistas ou anomalias inesperadas no normal funcionamento daquela, é permitida a interrupção dos períodos indicados no número anterior”.

A grande questão é como conseguir esta verdadeira desconexão? Defende-se, muitas vezes, mais do que um direito à desconexão um verdadeiro dever de desconectar na medida em que, não raramente, a utilização destas NTIC parece ser um fator de ineficiência e de danos à produtividade. Na verdade, defende-se que o melhor caminho é a consagração como uma garantia dos trabalhadores, um dever negativo a não incomodar o trabalhador nos seus períodos de descanso, e estabelecê-lo no artigo 129.º do CT, e, depois, na parte relacionada com os tempos de trabalho, podendo até em determinadas situações, se não for respeitada, poder vir a ser considerada como uma situação de assédio moral.

E parece-nos aqui que os parceiros sociais através do diálogo social têm um papel fundamental. Considera-se essencial que se consiga um novo tipo de compromisso sobre flexibilidade temporal relacionada com uma *life-phase approach*, tendo em atenção os interesses de todos envolvidos<sup>37</sup>.

1.4. Outra questão que se levanta é o de assegurar igualdade de oportunidades na participação no trabalho. Na verdade, tentar assegurar esta igualdade é fundamental face às mudanças demográficas e ao envelhecimento da população e também face aos custos que a mesma acarreta<sup>38 39</sup>. A questão da conciliação entre a vida profissional e vida pessoal e familiar desde sempre debruçou-se bastante na questão dos pais com filhos menores. Contudo, as rápidas mudanças demográficas exigem uma análise e respostas mais abrangentes incluindo o cuidado relativo às pessoas mais velhas.

---

<sup>37</sup> Cf., para maiores desenvolvimentos, TERESA COELHO MOREIRA, “Algumas questões sobre trabalho 4.0”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, vol. II, 2016; TERESA COELHO MOREIRA, “O direito à desconexão dos trabalhadores”, *Questões Laborais*, n.º 49.

<sup>38</sup> De acordo com a EUROFOUND, *The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions*, Luxemburgo, 2016, os custos totais com a baixa participação das mulheres no mercado de trabalho são de cerca de 370 mil milhões de Euros por ano, isto é, 2,8% do PIB da UE. Mais, o custo da exclusão das mulheres do mercado de trabalho durante a vida laboral é de cerca de 1,2 a 2 milhões de euros dependendo do grau de educação da mesma. Portugal situa-se, felizmente, entre os Estados Membros com menor *gender employment gap*, com uma percentagem de custos inferior a 1,5% do PIB.

<sup>39</sup> Segundo os dados fornecidos pela EUROSTAT em 2015, a participação das mulheres no mercado de trabalho era de 69,4% contra os 70,8% dos homens existindo, contudo, entre os diferentes Estados Membros consideráveis diferenças.

É uma verdade lapaliciana afirmar que o mundo está a envelhecer. Na maioria dos países a população está envelhecida e esta situação traz inúmeras mudanças a vários níveis, podendo afirmar-se que o envelhecimento da população é um dos maiores desafios que os países desenvolvidos enfrentam nos dias que correm<sup>40</sup>. A população que está a trabalhar tem vindo a diminuir enquanto a população com mais de 65 anos deverá aumentar de 87 milhões em 2010 para 152 milhões em 2060.

Crê-se que nas próximas décadas a população europeia irá sofrer enormes mudanças a nível demográfico tendo sido adicionados 20 anos na esperança média de vida desde 1950, prevendo-se que, até 2060, esta esperança aumente ainda mais. Assim, segundo as projeções, em 2060, a esperança média de vida dos homens à nascença será de 7,9 anos superior à de 2010, ao passo que a das mulheres será de 6,5 anos<sup>41</sup>.

Mas, simultaneamente, as taxas de fertilidade estão a baixar. De facto, em 2005 a média europeia dos 25 era de 1,5 crianças por mulher, prevendo-se em 2050 uma taxa de 1,5 a 1,6, sendo necessária uma taxa de 2,1 crianças por mulher para substituição total das pessoas que deixam de trabalhar. Na verdade, não podemos esquecer que, atualmente, está a ocorrer a reforma da denominada geração do “baby-boom”, nascida no pós II Guerra Mundial e esta situação irá trazer grandes desafios económicos, orçamentais e sociais, principalmente se atendermos a que em 2050 a população com mais de 80 anos irá atingir cerca de 11,4% do total da população<sup>42</sup>.

Assiste-se, atualmente, a grandes mudanças ao nível demográfico pois as pessoas estão a viver mais, mas simultaneamente estão a ter menos filhos, o que significa que há um novo problema na medida em que há menos pessoas em idade laboral por cada pessoa reformada, colocando questões ao nível de saber quem irá pagar as reformas não só dos atuais trabalhadores mas, também, da dos seus filhos. E, sem dúvida, a pior crise económica das últimas décadas

<sup>40</sup> No mesmo sentido, cf. ZDENKA SIMOVÁ, “To work or not to work: Motivation for work after reaching retirement age”, in AAVV, *Working and Ageing: Emerging Theories and Empirical Perspectives*, Luxemburgo, CEDEFOP, 2010, p. 169.

<sup>41</sup> Dados fornecidos no *Livro Branco: Uma Agenda para Pensões Adequadas, Seguras e Sustentáveis*, COM (2012) 55 final, de 16 de fevereiro de 2012. Cf., ainda, ALAN NEAL, “Active ageing and the limits of Labour Law”, in AAVV, *Active Ageing and Labour Law: Contributions in Honour of Professor Roger Blanpain*, Antuérpia, Intersentia, 2012, pp. 33-34.

<sup>42</sup> Podem ver-se estes dados em *Europe’s Demographic Future*, Comissão Europeia, 2007, e em “Affording old age”, *Social agenda*, n.º 25, 2010, pp. 15-17. Cf. ainda, ANDREA WINKELMANN-GLEED, “Retirement or committed to work? Conceptualising prolonged labour market participation through organizational commitment”, *Employee Relations*, vol. 34, n.º 1, 2012; HELEN MEENAN, “The challenge of a European ageing population: Problems, recent case-law and mainstreaming”, *ERA*, 2011, disponível em [www.era.int](http://www.era.int) [26.11.2019]; SIAN MOORE, STEPHEN WOOD e PAUL DAVIES, “Research and reports”, *Industrial Law Journal*, vol. 29, n.º 4, 2000, pp. 403 e ss.

agravou, e muito, estes problemas, tornando-se um nó górdio ao nível da UE, provocando a inevitável discussão em torno de uma necessária alteração do sistema e da idade das reformas, assim como a possibilidade da sua antecipação.

Por outro lado, atualmente, vários Estados Membros da UE encorajam os trabalhadores a trabalhar e descontar por mais tempo, tentando aumentar a idade da reforma e sancionando quem tentar sair mais cedo do mercado de trabalho<sup>43</sup>. Por outro lado, os próprios sistemas de reforma estão a alterar-se, estabelecendo mecanismos automáticos de ajustamento<sup>44</sup> e adotando várias medidas nacionais de austeridade.

Assim, se para alguns a necessidade de trabalhar mais anos sempre foi necessária, atualmente reveste-se de crucial importância para todos ou quase todos e, segundo a *Age Platform Europe*, um número cada vez maior de idosos irá viver praticamente no limiar da pobreza, sendo que os trabalhadores mais velhos são dos mais afetados pela crise financeira, tornando-se fundamental a adoção de políticas neutras em relação à idade dos trabalhadores. Na verdade, os trabalhadores mais idosos foram fortemente atingidos pela atual crise económico-financeira visto serem uma população que, em termos genéricos, dispões de baixos rendimentos e que tem baixas qualificações<sup>45</sup>.

Portugal depara-se, atualmente, com um duplo envelhecimento, isto é, não só as pessoas vivem mais tempo, como há uma diminuição fortíssima da taxa de natalidade<sup>46</sup>. Neste sentido, há uma necessidade urgente de adotar políticas de promoção da natalidade e de apoio à família<sup>47</sup>.

Portugal tem, assim, pela frente um elevado desafio demográfico que tem causas económicas, sociais e culturais e agravou-se com a crise que o País atravessa nos últimos anos e com a emigração maciça de jovens para fora do País, o que contribuiu para enfraquecer ainda mais a população ativa e a natalidade.

---

<sup>43</sup> Cf., para mais dados, EUROSTAT, *Labour Force Statistics: Transition from Work to Retirement*, 2015.

<sup>44</sup> Vide, neste sentido, o sistema português.

<sup>45</sup> Em Portugal, de acordo com o *Age Watch Report Card*, disponível em <http://www.helpage.org/global-agemwatch/> [26.11.2019], apenas 15,7% da população com mais de 60 anos tem um nível de estudos equivalente ao ensino secundário ou superior.

<sup>46</sup> Portugal tinha, em 2014, a mais baixa taxa de fertilidade na Europa. Veja-se, para maiores desenvolvimentos, EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union*, Luxemburgo, Publicações Oficiais da UE, 2017, p. 120.

<sup>47</sup> Nas Grandes Opções do Plano 2016-2019, pode ler-se que “[i]mporta favorecer a natalidade e a parentalidade, bem como uma gestão adequada da política de migração, designadamente ao nível do retorno dos trabalhadores e das suas famílias que saíram do País. As políticas públicas nos domínios da natalidade, parentalidade e das migrações devem ter por objetivo central contribuir para a sustentabilidade demográfica do País, garantindo condições para que os cidadãos nacionais possam fazer, nestes planos, escolhas individuais verdadeiramente livres”.

Na verdade, as mais recentes previsões demográficas a muito longo prazo para Portugal sugerem uma queda acentuada da população entre 2013 e 2060 (de 10,5 para 8,2 milhões), assim como uma modificação dramática da estrutura etária.

De acordo com as projeções que constam do Relatório do Envelhecimento de 2015<sup>48</sup>, os dados sobre a evolução demográfica são de enorme gravidade. Em termos relativos, no seio da UE, Portugal distingue-se pelas piores razões: seremos, dentro de poucos anos, o país europeu com menor peso das crianças na população residente<sup>49</sup>; seremos o segundo país da União com o maior peso relativo das pessoas com mais de 65 anos<sup>50</sup>; seremos o país com o maior peso de idosos acima dos 80 anos<sup>51</sup>.

Portugal destaca-se ainda pelas elevadas taxas de emprego das pessoas com mais de 65 anos<sup>52</sup>, o que é revelador da sua incapacidade de sobreviver com o rendimento de reforma<sup>53</sup>, mas também não pode deixar de considerar-se o efeito nefasto que pode ter ao nível do desemprego jovem e o *dumping* que pode ser feito, sobretudo se já estiverem com pensões de reforma<sup>54 55</sup>.

Todos estes dados demonstram também que o número de pessoas que irá necessitar de cuidado nos próximos anos irá praticamente duplicar de 8 milhões em 2010 para mais de 15 milhões em 2060, sendo que são especialmente as mulheres as que realizam este tipo de atividades<sup>56</sup>.

---

<sup>48</sup> *The 2015 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU Volume I, Joint Report prepared by the Social Protection Committee (SPC) and the European Commission (DG EMPL)*, 2015, p. 175

<sup>49</sup> 11,5% de crianças até aos 14 anos daqui a 15 anos.

<sup>50</sup> 34,6%.

<sup>51</sup> 16,1% da população.

<sup>52</sup> 18,6% em 2014 no grupo etário 65-69, o que é quase o dobro da taxa registada na UE.

<sup>53</sup> Veja-se, para maiores desenvolvimentos, COMISSÃO EUROPEIA, *Country Report Portugal 2016: Including an In-Depth Review on the Prevention and Correction of Macroeconomic Imbalances*, Bruxelas, 26 de fevereiro de 2016, p. 43, assim como ETUI, *Benchmarking Working...*, cit., p. 27. Contudo, esta realidade não é apenas um fenómeno nacional pois, de acordo com dados apresentados pela EUROFOUND, *Work Preferences After 50*, Luxemburgo, Publicações Oficiais da UE, 2014, e *Income from Work After Retirement*, Luxemburgo, 2012, 7% dos rendimentos das pessoas com mais de 65% advém do trabalho que continuam a efetuar e, para dois quintos da população europeia estes rendimentos representam 80% do rendimento total.

<sup>54</sup> Cf. artigo 348.º do CT.

<sup>55</sup> Cf. TERESA COELHO MOREIRA, "A discriminação em razão da idade no contexto de uma população envelhecida na UE", in AAVV, *Igualdade e Não Discriminação: Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2013, pp. 9 e ss.

<sup>56</sup> Cf. JEAN-MARIE JUNGBLUT, "Reconciling work and care duties for adult relatives", *Foundation Focus*, n.º 19, 2016, p. 15.

1.5. Tem-se, ainda, uma outra questão e que está relacionada com a inserção das NTIC na relação de trabalho.

O Direito do trabalho é um dos sectores do ordenamento jurídico que, pela sua própria natureza, é mais exposto à influência das mudanças tecnológicas. Os sistemas produtivos têm-se caracterizado pela sua contínua modernização e melhoria das técnicas utilizadas de tal forma que o emprego do termo novas tecnologias poderia entender-se como uma característica permanente deste ramo do Direito, perfeitamente aplicável a cada uma das suas fases ou etapas cronológicas ou, até mesmo, uma redundância. Desde que Adam Smith consolidou a ideia da organização do trabalho, socorrendo-se do exemplo da fábrica de alfinetes<sup>57</sup>, a história da industrialização está estreitamente ligada às transformações e mudanças nos métodos de organização do trabalho<sup>58</sup>.

Assim, após uma revolução agrícola e uma revolução industrial e uma revolução informática onde o papel cimeiro é ocupado pelo computador, hoje estamos perante uma verdadeira revolução digital, associada à internet, ao *cloud computing* e a novas formas de prestar trabalho. Com esta surge também o denominado trabalho digital na economia colaborativa, em plataformas digitais e um novo tipo de trabalhador o que origina um novo tipo de subordinação reforçada por “um espaço sem distâncias e um tempo sem demoras”<sup>59</sup>.

As bases para esta última revolução baseiam-se em sistemas de TIC's, numa robótica cada vez mais desenvolvida, em tecnologias de sensores, no *cloud computing*, numa enorme recolha e tratamento de dados que, devido à *Big Data*, podem ser utilizados conjuntamente.

Estas novas possibilidades representam a base de uma nova revolução relacionada com sistemas inteligentes e de um novo sistema de trabalho com o surgimento da *sharing economy* ou *economia colaborativa*. E, apesar de trazerem grandes promessas de desenvolvimento, também originam muitos desafios que requerem uma atuação proactiva de empresas, governos, indivíduos e trabalhadores.

Estamos perante uma mudança que não é somente estrutural mas, também, e principalmente, funcional, no sentido de que mudou profundamente

---

<sup>57</sup> Neste exemplo, Adam Smith escolhe o famoso caso da fabricação de alfinetes para descrever a passagem do artesão até à fábrica constatando que se um trabalhador isolado conseguia, anteriormente, produzir cerca de 20 alfinetes por dia, a separação de tarefas e a colaboração entre os trabalhadores permite produzir 48 mil alfinetes, isto é, 2400 vezes mais.

<sup>58</sup> Iniciava-se, desta forma, a “grande aventura”, desde a visão como uma promessa da divisão do trabalho até uma progressiva incorporação da força de trabalho numa máquina, primeiro como energia motora, para depois ser energia operadora e, por fim, com uma função de controlo. Cf. CARINCI, “Rivoluzione tecnologica e Diritto del Lavoro: Il rapporto individuale”, *GDLRI*, n.º 25, 1986, p. 203.

<sup>59</sup> Cf. JEAN-EMMANUEL RAY, “Qualité de vie et travail de demain”, *Droit Social*, n.º 2, 2015, p. 148.

a maneira de efetuar a prestação laboral. Esta situação implica uma mudança capital e um redimensionamento do Direito do trabalho, já não tanto em sentido material de alteração da sua extensão ou volume, mas um processo de revisão do seu âmbito ou extensão, da sua intensidade e do nível que se deve adotar na sua regulamentação, podendo falar-se de uma *nova dimensão da sua disciplina*.

E o trabalho está a revelar-se um fator-chave nesta transformação e revolução. Fala-se, assim, de trabalho 4.0., do trabalho na *gig economy* que inclui quer o *Crowdwork*, quer o trabalho em plataformas – *work-on-demand via apps*, e que, por isso, não se resume apenas à Indústria 4.0.<sup>60</sup>, já que se está a falar do trabalho do futuro. Claro que não há um conceito homogêneo ou monolítico deste tipo de trabalho, já que são utilizados diferentes métodos e formas de trabalhar, que podem ir desde tarefas rotineiras, extremamente parceladas, monótonas, até tarefas mais complexas, novas onde o valor acrescido está na qualificação e na inovação de quem presta.

Em janeiro de 2016, no Fórum Económico Mundial<sup>61</sup>, defendeu-se que cerca de 5 milhões de postos de trabalho serão substituídos com a entrada no mundo do trabalho dos *robots* e da inteligência artificial, sendo que os próximos 5 anos serão fundamentais para a evolução do trabalho, sobretudo humano, no mundo. Esta perda de emprego, sobretudo em determinadas áreas incidirá, diferentemente, nos homens e nas mulheres originando que haja uma diferença de género neste desemprego<sup>62</sup>, já que há uma questão de género e de diferenças porque muitas das novas atividades baseiam-se no uso das TIC e onde atualmente, ainda dominam os homens e, por isso, claramente a quarta revolução industrial irá afetar diferentemente as mulheres e os homens.

---

<sup>60</sup> Este termo provém de um programa comum lançada pelo Governo alemão e pela indústria alemã em 2011. Mais tarde, foi utilizado no léxico da Comissão Europeia bem como noutras regiões. O termo preferido no ordenamento jurídico norte-americano é de *smart manufacturing*. Através de *Cyber-physical systems*, e um número elevado de *robots* que substituem o trabalho humano manual, e com a utilização da *big data*, monitoriza-se toda a produção, existindo uma flexibilização na produção e na personalização do produto final. Este termo refere-se a uma verdadeira revolução no setor industrial sendo que no centro desta nova indústria está uma elevada automatização e interconexão de produção industrial, sendo que processos virtuais e reais emergem com base em sistemas *cyber-physical*, o que permite uma produção mais eficiente, flexível, com uma grande personalização do produto final e com os desejos dos consumidores a serem atendidos.

<sup>61</sup> WORLD ECONOMIC FORUM, *The Future of Jobs*, 2016,

<sup>62</sup> Segundo um estudo de CARL FREY e MICHAEL OSBORNE, “The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation”, in AAVV, *Oxford Martin Programme on the Impacts of Future Technology*, University of Oxford, Oxford Martin School, 2013, a probabilidade de automatização e, conseqüentemente, de destruição do emprego, significaria que nos EUA, num horizonte temporal de 20 anos, 47% dos empregos teriam uma probabilidade forte de serem automatizados, 19% uma probabilidade média e 33% uma probabilidade baixa, de acordo com o carácter repetitivo ou rotineiro das tarefas realizadas, manuais, ou cognitivas, e com a distância tecnológica necessária para a automatização da atividade.

As mulheres em princípio, se nada for feito, irão encontrar-se numa situação pior do que dos homens pois enquanto estes irão enfrentar uma perda de cerca de 4,4 milhões de empregos e um ganho de cerca de 1,4 milhões, o que dá cerca de 1 emprego ganho por cada 3 perdidos, as mulheres irão enfrentar uma perda de cerca de 3 milhões de empregos mas apenas ganhos de 0,55 milhões, o que representa mais de cerca de 5 empregos perdidos por cada um ganho<sup>63</sup>.

Se nada se fizer as mulheres irão perder no futuro as melhores oportunidades de carreira e irá agravar-se a diversidade de género em determinados setores.

Por isso, defende-se ser essencial uma aproximação holística a esta situação e incentivar através de verdadeiras políticas de integração, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho. O trabalho 4.0. representa uma oportunidade sem precedentes de colocar a igual participação das mulheres no mercado de trabalho digital no centro dos preparativos para as mudanças que necessariamente irão ocorrer no mundo do trabalho.

## **2. Conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar na União Europeia**

**2.1.** A conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal é considerado um aspeto fundamental ao nível da UE, pelo menos do ponto de vista formal. Há inúmeros documentos que abordam esta questão, diretamente ou inserido na igualdade de género. Em 2015, uma nova iniciativa da Comissão Europeia dirigida a esta conciliação foi lançada<sup>64</sup> com o objetivo de tentar aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho através da modernização e da adaptação da legislação da UE às necessidades atuais do mercado laboral. A 2 de agosto de 2016 foi aprovado um relatório sobre a criação de condições no mercado de trabalho favoráveis ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional<sup>65</sup>.

Contudo, parece-nos que apesar de positiva, esta iniciativa é um pouco limitada porque considera apenas no âmbito de políticas de emprego, considerando que o principal desafio a ser superado está relacionado com a maneira como se conseguirá aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho quando a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar vai bem

---

<sup>63</sup> WORLD ECONOMIC FORUM, *The Future of Jobs*, cit., p. 39.

<sup>64</sup> *New Start to Address the Challenges of Work-Life Balance Faced by Working Families*, disponível em [http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015\\_just\\_012\\_new\\_initiative\\_replacing\\_maternity\\_leave\\_directive\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf) [26.11.2019].

<sup>65</sup> Relatório A8-0253/2016, (2016/2017(INI)), de 2 de agosto de 2016.



mais além. Aliás, pode ver-se o voto minoritário da deputada Beatrix von Storch, no relatório aprovado a 2 de agosto de 2016 ao defender que, “[p]ara a UE, as mulheres são, em primeiro lugar, trabalhadoras. De acordo com a Agenda 2020, 75 % das mulheres devem ser integradas no mercado de trabalho formal. A liberdade de escolha é expressamente indesejada. Para superar a crise demográfica, as mesmas mulheres (em idade fértil) são consideradas mães. Trata-se de duas abordagens políticas inconciliáveis e concorrentes em relação ao mesmo grupo-alvo. Quem perde é a família. O Tratado da União Europeia só se refere a trabalhadores e não a pais e mães. Apesar disso, a UE quer reger a vida familiar e orientar os valores e as normas dentro da família. O presente processo oferece um fundamento que legitima a reeducação das pessoas, para que estas estejam plenamente à disposição do mercado. O que está em causa não é, de forma alguma, a família e a paternidade, mas a empregabilidade de todas as mulheres”. Apesar de não se concordar com tudo o defendido parece-nos, no entanto, que a visão da conciliação entre a vida profissional e a vida extraprofissional apenas sob a perspetiva da empregabilidade é bastante limitada<sup>66</sup>.

**2.2.** Para uma adequada conciliação entre a vida profissional e a vida familiar é fundamental atender-se à legislação existente, assim como à jurisprudência a este nível na União Europeia.

Ao nível do Direito primário é importante referir, desde logo, o artigo 2.º do TUE que estabelece a igualdade entre homens e mulheres como um valor fundamental da UE comum a todos os Estados Membros e o artigo 3.º que estabelece que a UE promove esta mesma igualdade.

Relevam ainda vários artigos do TFUE. Desde logo o artigo 153.º, n.º 1, alínea *i*), ao dispor a “[i]gualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”. O artigo 157.º também é bastante importante porque estabelece o princípio da igualdade retributiva entre homens e mulheres, considerando uma noção ampla de retribuição e aceitando a adoção de medidas positivas a favor do sexo sub-representado em certas atividades profissionais.

Também a CDFUE garante no artigo 23.º a igualdade entre homens e mulheres, em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração, permitindo a adoção de medidas de discriminação positiva a favor do sexo sub-representado, e o artigo 33.º dispõe que como uma forma de poder conciliar-se a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo

---

<sup>66</sup> No mesmo sentido, cf. BARBARA KRESAL, “Work-life balance in collective agreement in time of crisis: New challenges and national reactions”, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, no prelo.



nascimento ou adoção de um filho. Contudo, neste preceito parece-nos que falta uma referência aos pais pois, para obter-se uma verdadeira igualdade e conciliação entre a vida profissional e a vida privada tem de envolver-se não apenas a mãe mas também o pai, numa visão integrada.

Aliás, nota-se uma evolução a este nível de uma visão mais tradicional para uma visão integrada chamando a atenção não só para o papel da mãe mas também do pai.

A aproximação tradicional pode ver-se em várias decisões do TJUE.

No caso *Hofmann*, processo C-184/13, de 12 de julho de 1984, estava em causa a interpretação de alguns artigos da Diretiva 76/207, e o tribunal entendeu que “a diretiva sobre a igualdade não foi criada para resolver questões relacionadas com a organização da família ou para alterar a divisão da responsabilidade entre os pais”<sup>67</sup>.

O mesmo aconteceu no caso *Comissão contra Itália*, processo C- 163/82, de 26 de outubro de 1983, onde o tribunal estabeleceu que os direitos das mães adotivas eram diferentes dos direitos dos pais adotivos.

Contudo, mais tarde, no caso *Hill*, processo C-243/95, de 17 de junho de 1998, o Tribunal já considerou que a “política comunitária neste domínio consiste em encorajar e se possível adaptar as condições de trabalho aos encargos de família. A proteção da mulher na vida familiar bem como no desenvolvimento da sua atividade profissional é, tal como a do homem, um princípio amplamente considerado nas ordens jurídicas dos Estados-Membros como sendo o corolário natural da igualdade entre homens e mulheres e reconhecido pelo direito comunitário”.

Mais tarde, no caso *Greismar*, processo C-366/99, de 29 de novembro de 2001, o Tribunal considerou que “as situações de um funcionário masculino e de um funcionário feminino podem ser comparáveis no que se refere à educação dos filhos. Em especial, a circunstância de os funcionários femininos serem mais afetados pelas desvantagens profissionais resultantes da educação dos filhos, porque geralmente são as mulheres que se ocupam desta educação, não é suficiente para excluir a possibilidade de comparação da sua situação com a de um funcionário masculino que assumiu a educação dos seus filhos e esteve, por esta razão, exposto às mesmas desvantagens na carreira” (§ 56).

Esta mesma visão integrada parece-nos que esteve em causa no caso *Roca Álvarez*, processo C-104/09, de 30 de setembro de 2010, onde o TJUE decidiu que “O facto de se considerar, como defende o Governo espanhol, que só a mãe com estatuto de trabalhador por conta de outrem é titular do direito a beneficiar da dispensa em causa no processo principal, ao passo que o pai com o mesmo

---

<sup>67</sup> “The directive is not designed to settle questions concerned with the organization of the family, or to alter the division of responsibility between parents”.

estatuto só pode gozar esse direito sem dele ser titular, contribui sobretudo para perpetuar uma distribuição tradicional das funções entre homens e mulheres deixando os homens num papel subsidiário relativamente às mulheres no que respeita ao exercício da sua função parental” (§ 36)<sup>68</sup>. Mais, na própria opinião da Advogada Geral Kokott, “o Tribunal de Justiça realçou que a função da licença de maternidade é a de proteger a relação especial entre a mulher e o seu filho durante o período subsequente ao parto, evitando que tal relação seja perturbada pelo exercício simultâneo de uma atividade profissional. Em parte, este aspeto da proteção é considerado antiquado, na medida em que a necessária dedicação ao filho também pode ser assegurada pelo pai. A hipótese da duplicação de encargos por parte da mãe pode, em todo o caso, ser também evitada se o pai assumir o cuidado da criança. No presente caso, a importância do referido aspeto da proteção no direito da União não necessita, no entanto, de ser esclarecida de forma definitiva, na medida em que o próprio direito espanhol – ao permitir em muitos casos que o pai possa gozar igualmente da dispensa do trabalho – revela que não visa a proteção da relação especial entre a mãe e o filho”.

Mas, no caso *Betriu Montull*, processo C-5/12, de 19 de setembro de 2013, apesar dos factos serem bastante semelhantes aos do caso *Roca Álvarez*, a decisão do TJUE foi diferente e contrária também à opinião do Advogado Geral Wahtlet que tinha defendido que “tal como a licença dita «para aleitação» em causa no acórdão *Roca Álvarez*, já referido, no presente caso, a licença de dez semanas é concedida aos trabalhadores na sua qualidade de progenitores da criança e não está associada à proteção da condição biológica da mulher na sequência da gravidez ou das relações especiais entre ela e o seu filho” (§ 73).

O TJUE considerou, contudo, que a “trabalhadora grávida, puérpera ou lactante encontra-se numa situação específica de vulnerabilidade que necessita que lhe seja concedido o direito a uma licença de maternidade, mas que, especialmente durante esta licença, não pode ser equiparada à de um homem nem à de uma mulher que beneficie de uma licença por doença” e, por isso, “uma medida como a que está em causa no processo principal é, em todo o caso, destinada a proteger a condição biológica da mulher no decurso da sua gravidez e na sequência desta” (§§ 49 e 63).

---

<sup>68</sup> Ver, ainda, opinião da Advogada Geral Kokott, § 59: “Uma regulamentação nacional que reconhece exclusivamente às mães que trabalhem por conta de outrem um direito autónomo a uma dispensa do trabalho remunerada para cuidar de uma criança, que consiste numa redução da jornada de trabalho em meia hora ou numa ausência do trabalho durante uma hora que pode ser dividida em duas frações, e que não reconhece esse direito aos pais trabalhadores por conta de outrem, viola o princípio da igualdade de tratamento na aceção da Diretiva 76/207/CEE, do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho”.

Existem várias diretivas relevantes no que concerne a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

A diretiva relativa às trabalhadoras grávidas – Diretiva 92/85/CEE – prevê uma licença de maternidade paga, pelo menos ao nível do subsídio de doença, de 14 semanas. Contudo, esta Diretiva ainda está relacionada com uma visão tradicional em que a maternidade é vista como uma justificação para um regime diferente entre as mulheres e os homens. Esta visão, contudo, poderá ter consequência negativas pois, por um lado, este regime aplica-se apenas às mulheres porque o que está na base das mesma é a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, o que origina que o sistema tradicional de divisão das tarefas mantém-se intocável e, por isso, a maternidade e, conseqüentemente, a conciliação é uma tarefa da mulher<sup>69</sup>.

Além disso, a diretiva sobre os trabalhadores independentes e cônjuges auxiliares – Diretiva 2010/41/UE – também prevê a concessão de um subsídio de maternidade que seja suficiente para permitir uma interrupção da atividade profissional durante, pelo menos, 14 semanas para as trabalhadoras independentes ou mulheres de trabalhadores independentes.

A diretiva revista sobre a licença parental – Diretiva 2010/18/EU – que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental- concede aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho. Os Estados Membros dispõem de poder discricionário para decidir se esta licença é paga ou não, e se pode ser gozada de modo fragmentado ou a tempo parcial.

Esta Diretiva já foi perspectivada numa visão integrada já que ambos os pais poderão partilhar as licenças e estarem protegidas de forma igualitária em matéria de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, não deixando a mãe de ter alguns direitos específicos pela condição de estar grávida.

Contudo, esta Diretiva foi revogada pela 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, que visou ampliar os direitos nesta matéria.

---

<sup>69</sup> É importante atender que a Comissão retirou a 1 de julho de 2015 a proposta de alteração da Diretiva 92/85 que estava parada desde 2008 e defendeu que pretendia vir a apresentar “uma iniciativa mais ampla, que continuará a promover os objetivos da anterior proposta e garantirá uma proteção mínima. A nova iniciativa irá ter em conta a evolução da sociedade na última década e recorrer à melhor combinação de instrumentos políticos disponíveis para obter resultados da forma mais eficaz possível. Neste contexto, a Comissão irá também analisar toda uma série de aspetos importantes para os pais trabalhadores e os educadores na sua vida diária, designadamente, várias formas de licença de maternidade e parental, equilíbrio entre vida profissional e familiar e papel dos educadores, para ver qual o melhor contributo que pode ser dado por uma ação a nível da UE”. Disponível em [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-15-5287\\_pt.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5287_pt.htm) [26.11.2019].

Esta diretiva visa reforçar o regime da licença parental já existente através da imposição do pagamento do período mínimo da licença, assim como do alargamento do princípio da não transferibilidade da licença a todo o período mínimo e estabelecendo duas novas licenças: uma licença de paternidade, exclusiva do pai ou, nos termos do artigo 4.º, “na medida em que seja reconhecido pela legislação nacional, um segundo progenitor equivalente”, com uma duração mínima de 10 dias, e que substitui as atuais faltas do pai por ocasião do parto, assim como uma licença para assistência a outros membros da família ou a outros dependentes que o trabalhador tenha a seu cargo, ou seja, uma *care leave* – licença do cuidador –, até cinco dias por ano, nos termos do artigo 6.º, devendo também estas licenças ser pagas.

### **3. A conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar em Portugal**

#### **3.1. Igualdade e não discriminação**

Em Portugal, a discriminação em razão do sexo é proibida a nível constitucional logo no artigo 13.º, e a nível laboral logo no artigo 24.º do CT que estabelece a proibição da discriminação a vários níveis, sendo ainda relevante referir o artigo 26.º do CT que preceitua que “a disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça profissão ou categoria profissional que respeite especificamente a trabalhadores de um dos sexos considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos”. E no n.º 2 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 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”.

Também a nível constitucional são importantes os artigos 58.º, n.º 2, alínea *b*), 59.º, n.º 1, alínea *a*), 59.º, n.º 1, alínea *b*), e 67.º, n.º 1, alínea *h*), que estabelecem respetivamente, a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, a igualdade de retribuição, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e a proteção da maternidade e da paternidade<sup>70</sup>.

---

<sup>70</sup> É interessante notar que o Comité Europeu dos Direitos Sociais, nas Conclusões de 2016 sobre Portugal, voltou a considerar que a situação em Portugal não estava em conformidade com a Carta quando só permite que a igualdade de retribuição seja realizada entre trabalhadores da mesma

A Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro, também é importante porque criou um mecanismo de proteção para trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ao estabelecer no artigo 1.º que “[a]s empresas que, nos dois anos anteriores à candidatura a subsídios ou subvenções públicos, tenham sido condenadas por sentença transitada em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes ficam impedidas de serem beneficiárias dos mesmos”.

É importante ainda ter em atenção que, de acordo com o artigo 479.º do CT, há um processo relativo à igualdade e não discriminação, e que estabelece que no prazo de 30 dias a contar da publicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial ou decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária CITE ouvidos os interessados, procede à apreciação fundamentada da legalidade das suas disposições em matéria de igualdade e não discriminação. Se considerar que existe alguma norma discriminatória notifica as partes nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que contenham aquelas disposições para, no prazo de 60 dias, procederem às respetivas alterações. Se decorrido este prazo nada for feito então a CITE envia a sua apreciação ao magistrado do Ministério Público junto do tribunal competente, acompanhada dos documentos relevantes, nomeadamente de cópia da ata da deliberação e das pronúncias dos interessados<sup>71</sup>.

O artigo 9.º, n.º 1, alínea *h*), da CRP estatui que uma das tarefas fundamentais do Estado é p de promover a igualdade entre homens e mulheres. Neste sentido, o artigo 27.º do CT permite a adoção de medidas positivas, não se considerando discriminação a adoção de medidas temporárias que visem beneficiar um certo grupo, desfavorecido em função de fator de discriminação, assim como o artigo 30.º, n.º 3, que prescreve que “[e]m ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção”. Tem de ver-se que este artigo pode favorecer as mulheres já que estas enquadrar-se-ão mais facilmente nestes requisitos do que os homens<sup>72</sup>.

---

empresa. Apesar de concordar com a dificuldade em comparar em diferentes situações considerou que, em determinadas situações, isso é possível. Cf. Comité Europeu dos Direitos Sociais, *Conclusions 2016, Portugal*, pp. 38-39, disponível em [http://hudoc.esc.coe.int/app/conversion/pdf?library=ESC&id=CR\\_2016\\_PRT\\_ENG&filename=CR\\_2016\\_PRT\\_ENG.pdf](http://hudoc.esc.coe.int/app/conversion/pdf?library=ESC&id=CR_2016_PRT_ENG&filename=CR_2016_PRT_ENG.pdf) [26.11.2019].

<sup>71</sup> Entre 2011 e 2013 existiram nove julgamentos sobre esta matéria sendo a maior parte sobre direito à igualdade e não discriminação e direito à licença parental. Cf. CITE, [http://www.cite.gov.pt/pt/acite/dialogosocial\\_004.html](http://www.cite.gov.pt/pt/acite/dialogosocial_004.html) [26.11.2019].

<sup>72</sup> Cf., para maiores desenvolvimentos, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO e TERESA COELHO MOREIRA, “Comparative Labor Law Dossier: Equality, non-discrimination and work-life balance in Portugal”, *IusLabor*, n.º 2, 2016.

Ao nível do direito coletivo e da negociação coletiva releva no ordenamento jurídico português, o artigo 492.º, n.º 2, do CT, que estabelece o conteúdo normativo que as convenções coletivas devem ter. Contudo, trata-se de uma mera recomendação, não existindo qualquer sanção para o seu incumprimento, o que se compreende atendendo ao princípio da autonomia coletiva<sup>73 74</sup>. De interesse para este tema releva sobretudo, a alínea d), relacionada com medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação<sup>75</sup>. Esta alínea tem de ser tratada tendo em atenção a matéria relativa à igualdade e não discriminação, prevista nos artigos 23.º e seguintes do Código do Trabalho, e, sobretudo o artigo 26.º<sup>76</sup>.

### **3.2. Medidas que visam a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar**

O equilíbrio entre a vida profissional, a vida pessoal e a vida familiar origina uma melhoria no bem-estar das pessoas, beneficia a sociedade em geral,

---

<sup>73</sup> No mesmo sentido, cf. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho – parte III – Situações Laborais Coletivas*, Coimbra, Almedina, 2012, p. 269; LUIS GONÇALVES DA SILVA, “[Anotação ao] Artigo 492.º”, in AAVV, *Código do Trabalho Anotado*, 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2013, pp. 974-975.

<sup>74</sup> Contrariamente ao que acontece noutros ordenamentos jurídicos. Veja-se o caso do ordenamento jurídico francês.

<sup>75</sup> Cf. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho...*, *op. cit.*, pp. 270-271, crítica o carácter meramente recomendatório desta alínea, considerando que o sistema português “fica aquém de outros sistemas jurídicos que exigem o estabelecimento de planos de igualdade na convenção coletiva de trabalho, detalhados e com metas temporais definidas, em moldes obrigatórios”.

<sup>76</sup> Nas Grandes Opções do Plano para 2017, Lei n.º 41/2016, de 28 de Dezembro, há uma parte específica sobre a igualdade e não discriminação onde se destaca a igualdade de género e onde se pode ver que “O Governo promoverá o desenvolvimento das seguintes ações: Combate efetivo e eficaz às desigualdades salariais entre mulheres e homens no trabalho, de modo a contrariar a tendência de agravamento que este indicador vem registando nos últimos anos; Equilíbrio de género no patamar dos 33 % nos cargos de direção para as empresas cotadas em bolsa, empresas do setor público e administração direta e indireta do Estado, e demais pessoas coletivas públicas; Prossecução do debate com os parceiros sociais, de modo a alcançar um compromisso para introduzir nos instrumentos de contratação coletiva disposições relativas à conciliação da vida privada e familiar com a atividade profissional, à prevenção das desigualdades de género e ao assédio no local de trabalho; Evolução para um referencial de exercício mínimo de 33 % do tempo total de licença efetivamente gozado por cada uma das pessoas que exerça a responsabilidade parental, replicando, de resto, outros instrumentos de promoção da igualdade de género. Esta medida implica, no regime atual, aumentar o tempo de licença gozada pelo homem para três semanas, dado que o tempo de licença irrenunciável pela mulher é de seis semanas. No restante tempo, a proporção de partilha do direito à licença deve ser incentivada, sem prejuízo da liberdade individual na organização partilhada dos tempos de licença.

nomeadamente devido ao facto de as pessoas com um equilíbrio satisfatório entre a vida pessoal e a vida profissional serem mais produtivas no trabalho.

Existem várias medidas possíveis pois o acesso aos diferentes tipos de licença, ou a uma melhor flexibilização dos tempos de trabalho, ou a um regime de ausências justificadas, permite às pessoas beneficiar de licenças em diferentes momentos da sua vida e aumenta a participação no mercado de trabalho, a eficiência e a satisfação no trabalho.

Contudo, defende-se que para conciliar a vida profissional, a vida pessoal e a vida familiar, não existe uma solução igual para todos, pelo que é necessário encontrar um equilíbrio adequado a cada pessoa, a fim de responder às suas necessidades pessoais e familiares, tendo sempre em atenção que só se poderá alcançar uma qualidade de vida se as pessoas tiverem tempo suficiente fora do trabalho para o seu desenvolvimento pessoal.

### 3.2.1. Flexibilidade dos tempos de trabalho

O ordenamento jurídico português prevê várias medidas para tentar conseguir obter uma maior conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar.

Pode dizer-se que uma das modalidades para obter esta conciliação está relacionada com a flexibilização dos tempos de trabalho e várias são as disposições que permitem esta.

O artigo 55.º do CT permite que o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar a tempo parcial. Esta prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

O artigo 56.º do CT estabelece que trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

O artigo 57.º do CT prescreve o procedimento a adotar para se poder beneficiar desta flexibilidade temporal e o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Contudo, a justificação do empregador tem de ser considerada válida pela CITE. Se esta entender que não o é, o empregador só pode recusar o pedido do trabalhador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

Há ainda a possibilidade de recurso ao teletrabalho nos termos do artigo 166.º, n.º 3, que estabelece que “o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito”.

Considera-se, ainda, que, contrariamente ao que acontece noutros ordenamentos jurídicos, a modalidade de contrato de trabalho a tempo parcial não é utilizada em Portugal como uma das possibilidades de obter uma maior conciliação entre a vida profissional e a vida não profissional. Na verdade, como já anteriormente se defendeu, esta modalidade de contrato de trabalho, não é muito utilizada dado que a maior parte da população ativa em Portugal tem um contrato de trabalho a tempo inteiro<sup>77</sup>. Contudo, a nossa legislação estatui no artigo 152.º que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho devem estabelecer, para a admissão em regime de tempo parcial, preferências em favor de pessoa com responsabilidades familiares.

São relevantes, ainda, os artigos 58.º, 59.º e 60.º, que estabelecem a dispensa de algumas formas de organização dos tempos de trabalho, do trabalho suplementar e do trabalho noturno para as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes mas também para os pais no caso de aleitamento.

### 3.2.2. Faltas justificadas

No ordenamento jurídico português os trabalhadores podem faltar justificadamente ao trabalho nos termos dos artigos 49.º e 249, n.º 2, alínea e), para prestar “assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização”, sendo que podem ainda faltar ao trabalho “até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar”, podendo estes limites ser ultrapassados em caso de hospitalização ou no caso de ter-se mais do que um filho.

Tem-se ainda a possibilidade de faltar para assistência a neto nos termos do artigo 50.º e que nos parece uma medida positiva pois permite que o trabalhador possa faltar, justificadamente, até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

---

<sup>77</sup> 87,6% em 2015, sendo que as mulheres eram quem maioritariamente trabalhava neste regime.



Como uma forma de acompanhar o percurso escolar dos filhos o legislador estabeleceu a possibilidade de os trabalhadores poderem faltar justificadamente em caso de “deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um”, nos termos do artigo 249, n.º 2, alínea f).

Há ainda a possibilidade de faltar até 15 dias para assistência a familiares mais velhos, pais e avós, mas também irmãos, mesmo quando não partilhem a mesma casa, assim como a cónjuge ou a pessoa que viva em união de facto, nos termos do artigo 252.º, n.º 1, podendo nos termos do n.º 2, em determinados casos, acrescer-se 15 dias<sup>78</sup>.

É importante ter em atenção que todas estas faltas por motivo de assistência a familiares são consideradas como retribuição para efeitos de antiguidade, sendo consideradas como trabalho efetivamente prestado, nos termos do artigo 22.º, da Lei n.º 91/2009, de 9 de abril.

### 3.2.3. Licenças permitidas

Em Portugal existem vários tipos de licenças dentro do conceito de licença parental nos termos do artigo 39.º.

Existe a licença parental inicial nos termos do artigo 40.º e que pode ser dividida pelos dois progenitores, respeitando no entanto a licença parental exclusiva da mãe que corresponde às primeiras 6 semanas a seguir ao parto<sup>79</sup>. Considera-se que a possibilidade estabelecida na lei de aumentar o período de licença parental inicial em mais 30 dias – de 120 dias para 150 dias pagos a 100% – se o pai também gozar parte da licença, é uma boa medida para incentivar esta partilha. Também nos parece positiva a possibilidade prevista no artigo 40.º, n.º 2, na alteração efetuada pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, da partilha

---

<sup>78</sup> “1. O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cónjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral. 2. Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cónjuge ou viva em união de facto com o trabalhador. 3. No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar”.

<sup>79</sup> O nosso ordenamento jurídico está em conformidade com a Diretiva 92/85 e vai ainda mais além no que concerne o conceito de trabalhadora grávida pois não abrange apenas as situações em que o trabalhador comunicou o seu estado ao empregador mas também, de acordo com o artigo 36.º, n.º 2, do CT, às situações em que o empregador tem conhecimento da situação ou do facto relevante. Cf., para maiores desenvolvimentos, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho...*, op. cit., p. 20.

da licença pelos dois nos últimos 30 dias<sup>80</sup>, ainda que, no caso de microempresas, é necessário o acordo com o empregador quando se trate do gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa nos termos do artigo 40.º, n.º 9, do CT.

Também existe a licença por adoção nos termos do artigo 44.º que estabelece uma licença semelhante à prevista no artigo 40.º quando o adotado é menor de 15 anos.

Portugal tem também prevista uma licença parental exclusiva do pai nos termos do artigo 43.º e que, contrariamente ao que sucede noutros ordenamentos jurídicos, tem uma parte obrigatória. Assim, é obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. Depois de gozada esta 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<sup>81</sup>.

Esta é uma medida com a qual se concorda e que poderá aumentar a participação dos pais na partilha das licenças e a uma maior conciliação entre a vida profissional e a vida privada de todos<sup>82</sup>.

Existe, ainda, a possibilidade de uma licença parental complementar prevista no artigo 51.º, e que pode aumentar a licença por três meses se for gozada a tempo integral, ou por 12 meses se for gozada a tempo parcial, assim como uma licença para assistência a filho no artigo 52.º e que pode ir até dois ou três anos se se tratar de terceiro filho, e uma licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica, nos termos do artigo 53.º que pode ir até aos 4 anos, gozada em períodos sucessivos de seis meses.

---

<sup>80</sup> “1. A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte. 2. O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias. 3. 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”.

<sup>81</sup> Esta redação resulta da alteração efetuada pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro cujo sumário é “[r]eforço da proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e os Decretos-Leis n.os 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade”.

<sup>82</sup> Cf. KONSTANTINA DAVAKI, *Differences in Men’s and Women’s Work, Care and Leisure Time*, União Europeia, 2016, p. 37.

Parece-nos que estas licenças todas, quando combinadas entre si, são mais favoráveis do que o previsto ao nível da UE<sup>83</sup>.

É importante ainda ter em atenção que o regime da igualdade e não discriminação aplica-se aos contratos equiparados por remissão direta feita no artigo 10.º do CT, e ao vínculo de emprego público nos termos do artigo 4.º, n.º 1, alíneas *c*) e *d*), da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

## 4. Conclusões

**4.1.** Este é um dos temas que colide com comportamentos, mentalidades e atitudes. E proceder a modificações, a este nível não é com alterações legislativas e demora o seu tempo, muito tempo..., tão grandes são os vícios instalados. De resto, creio mesmo que as normas, consagrando direitos ou recomendando boas práticas, são ostensivamente desconhecidas de muitos e ignoradas por outros que as conhecem.

E falamos, pelo menos em Portugal, de matéria que colide com vésperas importantes da nossa História, com o envelhecimento da população, com a não substituição das gerações, com o futuro da segurança social. E não há leis que determinem o nascimento dos bebés, que multipliquem as mães e os pais. Podem, no entanto, existir incentivos... E há alguns. Contudo, considera-se que, apesar da existência de legislação que visa promover uma maior igualdade de género e, conseqüentemente, uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar, nem sempre há financiamento para as mesmas e, por isso, algumas não se aplicam na prática.

**4.2.** As normas atuais ainda não conseguiram evitar que os indicadores existentes em matéria de direito ao trabalho deixassem de ser profunda e persistentemente desfavoráveis às mães trabalhadoras. Outras irradiações desta postura negativa podem ser vistas, nomeadamente, em índices de desemprego mais longo, vínculos mais precários, mais dificuldades na progressão na carreira, sub-representação nos postos de chefia, remunerações mais baixas. De tudo resulta que a mãe trabalhadora, com tantos constrangimentos, é mãe mais tarde. E na economia digital ou colaborativa se nada for feito o panorama ainda irá agravar-se.

**4.3.** No fundo, está em causa a velha ideia reacionária: dos homens espera-se que sustentem; das mulheres espera-se que cuidem. Ou, em linguagem mais crua: o trabalho da mulher é a casa; o trabalho do homem é a rua. Não

---

<sup>83</sup> Neste sentido, cf. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Country Report...*, *op. cit.*, p. 28.

obstante as normas constitucionais, igualitárias por excelência, e promotoras, nesse aspeto, da maternidade, a realidade adversa ainda se sobrepõe ao que o Direito reconheceu. Mais do que em qualquer domínio, é bem verdade neste tema que uma coisa é a *law in the books* e outra, bem diferente, a *law in action*.

Não obstante o reconhecimento de que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, a que acresce a proteção especial das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes e dos homens, também lactantes e no gozo da licença parental, a verdade é que analisando os dados da CITE há muita discriminação e são poucos os homens a usufruir os direitos que a lei lhes confere.

**4.4.** Há, sem dúvida, um bom quadro legislativo amigo da mãe trabalhadora, e do pai, defenda-se também. No entanto, apesar de as mudanças legislativas mais recentes incidirem sobre a conciliação da vida profissional e da vida privada, há medos instalados e fundamentados, perante um mercado de trabalho profundamente errático, com a militância de um ideário ainda machista em determinadas áreas que teima em persistir e, com isso, a fazer perigar a condição da mãe e pai trabalhador, hoje, e o equilíbrio de uma população que se deseja cada vez mais rejuvenescida.