



**LaBoUR & Law Issues**  
Rights | Identity | Rules | Equality

## **A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar no momento do trabalho 4.0**

**TERESA COELHO MOREIRA**

Universidade do Minho

**vol. 3, no. 1, 2017**

ISSN: 2421-2695



## A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar no momento do trabalho 4.0

**TERESA COELHO MOREIRA**

Professora Auxiliar de Direito do Trabalho  
Universidade do Minho  
tmoreira@direito.uminho.pt

---

### ABSTRACT

---

The work-life balance is a fundamental issue for all the workers and it is linked to many others, such as quality of work, female participation in the labour market, gender equality and active ageing.

Among the new challenges of contemporary society, a key role is played by the introduction in the workplaces of new digital and computer technologies, which may change working-time arrangement and, at the same time, guarantee more flexibility in working-time.

On the one hand, this phenomenon can lead to a better management of working-time; nevertheless, on the other hand, it can determine an increase in working hours, since digital technologies and working-time flexibility are associate with a different evaluation of workers' performance no more in reference to the working time, but on the basis of the results. It may result in an increase of the working time. Indeed, working hours' flexibility does not always ascribe more freedom to the workers, but, as it is often the case, it can lead to an increase in working time, which encroach on private and family life.

Technologies offer the possibility to “anytime-anyplace” jobs, but it can not result in a demand of working “always-everywhere”. The working times allowed by new technologies risks to result in new sweating practices: even though digital technologies provide easier way to shape working time patterns, actually it challenges the fundamental right of workers to have a day of rest. The distinction between working and non-working time becomes less and less

visible and the border line between personal and professional life is more and more confused.

In order to avoid these criticisms, it was theorized the “right to disconnect”, which is the last frontiers of right to privacy in the 21<sup>st</sup> century.

The “ghost of ubiquity” is appearing, since workers are requested to be connected always and everywhere.

At the moment, the tendency is to request a broader participation of workers in the life of the enterprise. It leads to actual difficulties in distinguishing working time and personal and family life.

It is essential an alternation between work connection and disconnection. It is a matter of wisely managing working time patterns and connection/disconnection times. In order to guarantee this aim, social partners through social dialogue can play an important role.

It seems to be a possible way forward to reach a compromise between flexible working hours and the private life of workers.

Another problematic aspect regards the introduction of information and communications technology (ITC) in workplaces.

The potentiality of such new technologies is the basis of a new revolution concerning intelligent production systems and new way of working, called “sharing economy” or “collaborative economy”. Such new economies involve promises of a new great development, but also many challenges which require a protective intervention involving governments, enterprises, workers and individuals.

It is not only a structural change, but also and above all a functional change, in the sense that the way of providing work is profoundly changing. It implies a new labour law conception, not only because of a substantial change of its protective capacity, but also because it involves a profound change of its scope and of the extent of its protection area; it also implies a profound reflexion about labour law rules at national, European and international level. In this sense, we can talk about a new labour law dimension.

Work is a key factor in this transformation and in the digital revolution.

We are used to talk about “work 4.0” and about the heterogeneous phenomenon of the sharing economy. In particular, the latter includes crowdwork, work on digital platform and work on-demand via apps. The great change of work does not involve only industry 4.0. Obviously, it does not exist a homogeneous and monolithic concept relating to this type of work, since methods and ways of working may change on the basis of the service required by the customer and in relation to the complexity and the quality of the work.

If any active policy for women will not be taken, in the future women will miss best career opportunities, risking to get worse the already marker gender inequality.

In the light of that, it is essential to adopt a holistic approach to cope with this situation and to encourage a greater female participation in the labour market, through real integration policy.

Work 4.0 is an opportunity without precedent to reach the same participation of women in the labour market through focusing the attention on the gender equality issue within the digital labour market.

**Keywords:** web; gender discrimination; big data; digital labour market; gender segregation; smart working; work 4.0.

---

## **A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar no momento do trabalho 4.0**

SOMMARIO: 1. Introdução. – 2. A conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar em Portugal. – 2.1. Igualdade e não discriminação. – 2.2 Medidas que visam a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. – 3. Conclusões

### **1. Introdução**

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>1</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.

Segundo dados apresentados pela EUROFOUND, 4 em 5 trabalhadores europeus considera que tem uma boa conciliação entre a vida profissional e a vida privada<sup>2</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

---

<sup>1</sup> Ver *Gender equality and work life balance, Pillar of Social Rights*, Comissão Europeia, in <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>.

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

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>3</sup> <sup>4</sup>, ainda que deve atender-se que as mulheres representam 60 % dos novos licenciados mas a sua taxa de emprego continua a ser inferior à dos homens<sup>5</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

---

<sup>3</sup> Veja-se 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>4</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 art. 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 Proposta de Lei n.º 52/XII, de 5 de janeiro de 2017, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, e que visa “promover o 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”, pois “as mulheres representam mais de metade da população portuguesa e mais de metade da população com qualificação académica de nível superior, pelo que a sua sub-representação nos processos de tomada de decisão significa que o seu potencial está a ser subutilizado e que continuam a existir barreiras que as impedem de aceder aos cargos de topo. Esta desigualdade encontra-se enraizada em estereótipos e práticas discriminatórias que têm condicionado as opções profissionais e pessoais tanto de mulheres como de homens, e que se repercutem ao longo da vida de quem se vê assim privado de oportunidades efetivas e da possibilidade de escolher”.

<sup>5</sup> COMISSÃO EUROPEIA, *Uma nova agenda de competências para a Europa*, COM (2016) 381, de 10 de junho de 2016, p. 2.

repartia entre 62,7% de homens e 54,9% de mulheres<sup>6</sup> podendo ver-se um aumento na participação das mulheres de 47,5% em 2011 para 54,9% em 2016<sup>7</sup>.

Relativamente à taxa de desemprego que em dezembro de 2016 era de 10,2%, ela é superior nas mulheres – 10,3% - quando comparada com os homens – 10%, tendo sido, aliás, sempre superior<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 2014 eram de 16,7% 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>10</sup>.

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>11</sup> e em regime de turnos<sup>12</sup>, e o número de trabalhadores 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>13</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>14</sup>. Por outro lado, muitos trabalhadores chegam a ter de

---

<sup>6</sup> INE, *Estatísticas de emprego*, fevereiro, 2017, in [www.ine.pt](http://www.ine.pt).

<sup>7</sup> Para uma perspetiva mundial veja-se, OIT, [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).

<sup>8</sup> Dados disponíveis em [www.ine.pt](http://www.ine.pt).

<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, [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).

<sup>10</sup> Vide C. FARINHA RODRIGUES – R. FIGUEIRAS – V. 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., e CITE, *Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional – 2014*, 2015, p. 45.

<sup>11</sup> 30%, segundo o *Sixth European Working Conditions Survey 2015*.

<sup>12</sup> 21%, segundo o *Sixth European Working Conditions Survey 2015*.

<sup>13</sup> 33% de mulheres e 10% de homens, segundo o *Sixth European Working Conditions Survey 2015*.

<sup>14</sup> A. PARENT-THIRION, *Working hours are decreasing, so does work-life balance still matter?*, in *Foundation Focus*, n.º 19, 2016, p. 3, e GREET VERMEYLEN, *Balance is key for sustainable work throughout the life course*, in *Foundation Focus*, n.º 19, 2016, p.10.

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>15</sup> e as baixas qualificações<sup>16</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>17</sup> e segundo o Instituto Europeu de Igualdade de Género “ para 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>18</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>19</sup>.

---

<sup>15</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>16</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, e ETUI, *Benchmarking Working Europe 2016*, Bruxelas, 2016, p. 25.

<sup>17</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, 2015.

<sup>18</sup> EUROPE INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY, *Reconciliation of work, family and private life in the European Union – Policy review*, Publicações Oficiais da UE, Luxemburgo, 2015, p. 39.

<sup>19</sup> Vide EUROFOUND, *Working and caring: Reconciliation measures in times of demographic change*, Luxemburgo, 2015.

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>20</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>21</sup>.

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 deste ano 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.

---

<sup>20</sup> Como entende A. SUPIOT, *Travail, droit et technique*, in *DS*, n.º 1, 2002, p. 21.

<sup>21</sup> *Vide* A. SUPIOT, *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 2016, pp. XXVII-XXIX.

A grande questão é como conseguir esta verdadeira desconexão?

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>22</sup>.

Considera-se fundamental uma alteração da própria conexão durante os tempos de trabalho. Trata-se da gestão da conexão/desconexão durante os tempos de trabalho<sup>23</sup>. Para esta situação parece-nos muito positivo o acordo da Sociedade *Orange*, de 27 de setembro de 2016, o primeiro acordo de empresa para enfrentar os desafios da sociedade digital, e que estabelece que os trabalhadores devem estabelecer tempos de não utilização do *e-mail* durante os tempos de trabalho, nomeadamente em reuniões, ou para facilitar a concentração.

O regulamento da empresa *Solvay*<sup>24</sup> de fevereiro de 2016, estabelece que é fundamental fazer-se um “bom uso do *e-mail*, para uma maior eficiência no trabalho e um assegurar o respeito dos tempos de trabalho e de não trabalho” e, por isso, os trabalhadores devem gerir as prioridades, fixar horários para responder às mensagens e “desconectar-se para poder realizar a reflexão necessária das questões importantes”.

Este, sem dúvida, parece-nos o caminho a seguir.

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>25 26</sup>. A questão

---

<sup>22</sup> Vide, para maiores desenvolvimentos, T. COELHO MOREIRA, *Algumas questões sobre trabalho 4.0*, in *XX Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Almedina, Coimbra, 2017, no prelo.

<sup>23</sup> Tal como preconizam K. KUSHLEV – E. W. DUNN, *Checking email less frequently reduces stress*, in *Computers in Human Behaviour*, novembro 2014, p. 220, a diminuição da visualização de *e-mails* nas empresas por parte dos trabalhadores diminuiu o *stress* dos mesmos e aumentou até a sua produtividade e a sua saúde. Veja-se, no mesmo sentido, K. REINKE – T. CHAMORRO-PREMUZIC, *When email use gets out of control: Understanding the relationship between personality and email overload and their impact on burnout and work engagement*, in *Computers in Human Behaviour*, maio 2014, p. 502.

<sup>24</sup> Apud J.E. RAY, *Grande accélération et droit à la déconnexion*, *DS*, n.º 11, 2016, p. 916.

<sup>25</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 é 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>26</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.

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.

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>27</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>28</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 económicas, 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>29</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

---

<sup>27</sup> No mesmo sentido Z. SIMOVÁ, *To work or not to work: motivation for work after reaching retirement age*, in *Working and Ageing- Emerging theories and empirical perspectives*, CEDEFOP, Luxemburgo, 2010, p. 169.

<sup>28</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, A. NEAL, *Active ageing and the limits of Labour Law*, in *Active Ageing and Labour Law – Contributions in Honour of Professor Roger Blanpain*, Intersentia, Antuérpia, 2012, pp. 33-34.

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

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 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>30</sup>. Por outro lado, os próprios sistemas de reforma estão a alterar-se, estabelecendo mecanismos automáticos de ajustamento<sup>31</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>32</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. Neste sentido, há uma necessidade urgente de adotar políticas de promoção da natalidade e de apoio à família<sup>33</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

---

<sup>30</sup> Ver, para mais dados, EUROSTAT, *Labour Force Statistics – transition from work to retirement*, 2015.

<sup>31</sup> *Vide*, neste sentido, o sistema português.

<sup>32</sup> Em Portugal, de acordo com o *Age Watch Report card*, in <http://www.helpage.org/global-agenwatch/>, apenas 15,7% da população com mais de 60 anos tem um nível de estudos equivalente ao ensino secundário ou superior.

<sup>33</sup> Nas Grandes Opções do Plano 2016-2019, pode ler-se que “Importa 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”.

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.

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>34</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>35</sup>; seremos o segundo país da União com o maior peso relativo das pessoas com mais de 65 anos<sup>36</sup>; seremos o país com o maior peso de idosos acima dos 80 anos<sup>37</sup>.

Portugal destaca-se ainda pelas elevadas taxas de emprego das pessoas com mais de 65 anos<sup>38</sup>, o que é revelador da sua incapacidade de sobreviver com o rendimento de reforma<sup>39</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>40 41</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>42</sup>.

---

<sup>34</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>35</sup> 11,5% de crianças até aos 14 anos daqui a 15 anos.

<sup>36</sup> 34,6%.

<sup>37</sup> 16,1% da população.

<sup>38</sup> 18,6% em 2014 no grupo etário 65-69, o que é quase o dobro da taxa registada na UE.

<sup>39</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, 2014, e *Income from work after retirement*, Luxemburgo, 2012, 7% dos rendimentos das pessoas com mais de 65% advêm do trabalho que continuam a efetuar e, para dois quintos da população europeia estes rendimentos representam 80% do rendimento total.

<sup>40</sup> *Vide* art. 348.º do CT.

<sup>41</sup> T. COELHO MOREIRA, *A discriminação em razão da idade no contexto de uma população envelhecida na UE*, in *Igualdade e Não Discriminação – Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2013, p. 9 e ss..

<sup>42</sup> J.M. JUNGBLUT, *Reconciling work and care duties for adult relatives*, in *Foundation Focus*, n.º 19, 2016, p. 15.

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>43</sup>, a história da industrialização está estreitamente ligada às transformações e mudanças nos métodos de organização do trabalho<sup>44</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>45</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.

---

<sup>43</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>44</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. *Vide* F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e Diritto del Lavoro: il rapporto individuale*, in *GDLRI*, n. 25, 1986, p. 203.

<sup>45</sup> J.E. RAY, *Qualité de vie et travail de demain*, in *DS*, n.2, 2015, p. 148.

Estamos perante uma mudança que não é somente estrutural mas, também, e principalmente, funcional, no sentido de que mudou profundamente 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>46</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 *Forum Económico Mundial*<sup>47</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>48</sup>, já que há uma questão de género

---

<sup>46</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>47</sup> WORLD ECONOMIC FORUM, *The Future of Jobs*, 2016,

<sup>48</sup> Segundo um estudo de C. FREY - M. OSBORNE, *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation*, in *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

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.

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>49</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. A conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar em Portugal**

### **2.1. Igualdade e não discriminação**

Em Portugal, a discriminação em razão do sexo é proibida a nível constitucional no art. 13.º, e a nível laboral no art. 24.º do CT que estabelece a proibição da discriminação a vários níveis, sendo ainda relevante referir o art. 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 o 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

---

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.

<sup>49</sup> WORLD ECONOMIC FORUM, *op. cit.*, p. 39.

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>50</sup>.

A Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro, também é relevante porque criou um mecanismo de proteção para trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ao estabelecer no art. 1.º que “As 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 necessário ainda ter em atenção que, de acordo com o art. 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 a 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>51</sup>.

---

<sup>50</sup> É interessante notar que o Comité Europeu dos Direitos Sociais nas Conclusões de 2016 sobre Portugal, *in* *Conclusions 2016, Portugal*, [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), pp. 38-39, 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 empresa. Apesar de concordar com a dificuldade em comparar em diferentes situações considerou que, em determinadas situações, isso é possível.

<sup>51</sup> Entre 2011 e 2013 existiram 9 julgamentos sobre esta matéria sendo a maior parte sobre direito à igualdade e não discriminação e direito à licença parental. *Vd.* CITE, [http://www.cite.gov.pt/pt/acite/dialogosocial\\_004.html](http://www.cite.gov.pt/pt/acite/dialogosocial_004.html).

O art. 9.º, n.º 1, alínea h), da CRP estatui que uma das tarefas fundamentais do Estado é o de promover a igualdade entre homens e mulheres. Neste sentido, o art. 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 art. 30.º, n.º 3, que prescreve que “Em 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>52</sup>.

Outra medida que visa promover a igualdade de género no mercado de trabalho é a Portaria n.º 84/2015, de 20 de março e que consiste na concessão ao empregador, que seja pessoa singular ou coletiva de natureza jurídica privada, com ou sem fins lucrativos, de um apoio financeiro que visa incentivar a contratação de desempregados do sexo sub-representado em determinada profissão, considerando-se que se encontram sub-representados se não se verificar uma representatividade de 33,3% em relação a um dos sexos, e cujas profissões constam numa lista anexa.

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>53</sup> <sup>54</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>55</sup>. Esta alínea tem de ser tratada tendo em

---

<sup>52</sup> Cf., para maiores desenvolvimentos, M.R. PALMA RAMALHO – T. COELHO MOREIRA, *Comparative Labor Law Dossier - Equality, Non-Discrimination and Work-Life Balance in Portugal*, in *IusLabor*, n. 2/2016.

<sup>53</sup> No mesmo sentido M.R. PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho – parte III – Situações Laborais Coletivas* –, Almedina, Coimbra, 2012, p. 269, e L. GONÇALVES DA SILVA, em *anotação ao art. 492.º*, in *Código do Trabalho Anotado*, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, 2013, pp. 974-975.

<sup>54</sup> Contrariamente ao que acontece noutros ordenamentos jurídicos. Veja-se o caso do ordenamento jurídico francês.

<sup>55</sup> M.R. PALMA RAMALHO, última *op. cit.*, pp. 270-271, critica 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”.

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>56</sup>.

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

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

### *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.

---

<sup>56</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 pode ler-se 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.

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 art. 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 art. 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 art. 57.º do CT prescreve o procedimento a adotar para se poder beneficiar desta flexibilidade temporal. 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 art. 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>57</sup>. Contudo, a nossa legislação estatui no art. 152.º que os instrumentos de regulamentação coletiva de

---

<sup>57</sup> 87,6% em 2015, sendo que as mulheres eram quem maioritariamente trabalhava neste regime.

trabalho devem estabelecer, para a admissão em regime de tempo parcial, preferências em favor de pessoa com responsabilidades familiares.

Também no que concerne à adaptabilidade dos períodos normais do trabalhador o legislador nacional, através da Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, estabeleceu limites ao poder diretivo do empregador ao estabelecer no art. 206.º, n.º 4, alínea b) e no art. 208.º-B, n.º 3, alínea b), respetivamente adaptabilidade grupal e adaptabilidade por banco de horas grupal, que constituem exceções à aplicabilidade deste regime o “trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância”.

São relevantes, ainda, os arts. 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.

#### *Faltas justificadas*

No ordenamento jurídico português os trabalhadores podem faltar justificadamente ao trabalho nos termos dos arts. 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 art. 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.

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 art. 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 cônjuge ou a pessoa que viva em união de facto, nos termos do art. 252.º, n.º 1, podendo nos termos do n.º 2, em determinados casos, acrescer-se 15 dias<sup>58</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 art. 22.º, da Lei n.º 91/2009, de 9 de abril.

Contudo, apesar de estas faltas terem esta proteção considera-se que, em determinadas ocasiões, poderá estar-se perante algumas situações se discriminação indireta pois o art. 31.º, n.ºs 3 e 4, estabelece que “As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade” e que “as licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores”. Contudo, existe outro tipo de faltas relacionadas, nomeadamente, com ausências para assistência inadiável a membros do agregado familiar que poderão originar diferenças de retribuição, *inter alia* prémios de assiduidade, e que poderão incidir mais sobre as mulheres relativamente aos homens<sup>59</sup>.

### *Licenças permitidas*

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

Existe a licença parental inicial nos termos do art. 40.º e que pode ser dividida pelos 2 progenitores, respeitando no entanto a licença parental exclusiva da mãe que corresponde às primeiras 6 semanas a seguir ao parto<sup>60</sup>.

---

<sup>58</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 cônjuge 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 cônjuge 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>59</sup> Neste sentido M. R. PALMA RAMALHO, *Country report – Gender equality How are EU rules transposed into national law? Portugal*, Publicações Oficiais da UE, 2016, p. 18.

<sup>60</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 art. 36.º,

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 art. 40.º, n.º 2, na alteração efetuada pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, da partilha da licença pelos dois nos últimos 30 dias<sup>61</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 art. 40.º, n.º 6 do CT.

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

Portugal tem também prevista uma licença parental exclusiva do pai nos termos do art. 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 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias 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 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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>62</sup>.

Existe, ainda, a possibilidade de uma licença parental complementar prevista no art. 51.º, e que pode aumentar a licença por 3 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 art. 52.º, e que pode ir até 2 ou 3 anos se se tratar de terceiro filho, e uma licença para assistência a filho com

---

n.º 2, do CT, às situações em que o empregador tem conhecimento da situação ou do facto relevante. Veja-se, para maiores desenvolvimentos, M. R. PALMA RAMALHO, última *op. cit.*, p. 20.

<sup>61</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>62</sup> Veja-se K. DAVAKI, *Differences in men's and women's work, care and leisure time*, União Europeia, 2016, p. 37.

deficiência ou doença crónica, nos termos do art. 53.º, que pode ir até aos 4 anos gozada em períodos sucessivos de 6 meses.

Parece-nos que estas licenças todas, quando combinadas entre si, são mais favoráveis do que o previsto ao nível da UE<sup>63</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 art. 10.º do CT, e ao vínculo de emprego público nos termos do art. 4.º, n.º 1, alíneas c) e d) da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

#### *Papel do diálogo social*

Como já se referiu anteriormente os parceiros sociais ao nível do diálogo social podem ter um relevante papel, quer através do art. 56.º, n.º 2, alínea a), da CRP, quer através do art. 470.º do CT, para tentar implementar a igualdade de género e, conseqüentemente, uma melhor conciliação entre a vida profissional e a pessoal e familiar.

Diálogo social numa perspetiva *macroeconómica*: acordos de concertação social<sup>64</sup>

Relativamente à problemática do género, há alguns acordos de concertação social que se debruçaram sobre a matéria. Existe, desde logo, o Acordo de Concertação Estratégica para 1996-99, e o Acordo de Concertação sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação, de 2001.

No primeiro Acordo é sublinhada a necessidade de ter-se em atenção nas políticas em matéria de emprego, formação e condições sociais e de trabalho, as modificações nos papéis atribuídos tradicionalmente às mulheres e aos homens na família e no emprego, bem como a necessidade de promover o salário igual para trabalho igual, aspeto considerado central nas políticas sobre a igualdade.

Na interligação da política de promoção da igualdade de oportunidades com os problemas da maternidade/paternidade, os parceiros sociais acordaram na necessidade da transposição de legislação da União Europeia sobre licença parental para assistência familiar, na revisão da legislação sobre o trabalho noturno das mulheres, em conformidade com a regulamentação da União Europeia, na revisão do regime jurídico da CITE e na análise desta

---

<sup>63</sup> Neste sentido, M. R. PALMA RAMALHO, *Country report...*, cit., p. 28.

<sup>64</sup> Veja-se, para maiores desenvolvimentos, T. COELHO MOREIRA, *O diálogo social e trabalhadores vulneráveis num mercado de trabalho flexível e precário*, in *Contratação coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha*, Estudos APODIT n.º 3, coord. M. R. PALMA RAMALHO – T. COELHO MOREIRA, AAFDL, Lisboa, 2017.

situação, incluindo em termos de custos, de modo a promover a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.

No plano da reorganização do funcionamento do mercado de emprego com novas políticas de emprego e formação, os parceiros sociais acordaram promover em 1997 medidas de incentivo à inserção das mulheres, em particular das jovens e das desempregadas de longa duração<sup>65</sup>, através, nomeadamente, de majorações financeiras no apoio à contratação e à criação de empresas. Além disso, os parceiros sociais subscritores do acordo<sup>66</sup> assumiram, ainda, o compromisso de se empenharem na negociação da igualdade nos níveis inferiores, ou seja, no sectorial e de empresa. Este compromisso relativo ao desenvolvimento da negociação coletiva incluía, ainda, a organização do trabalho, no sentido de articular reduções do período normal de trabalho com a adaptabilidade, em função de preocupações de competitividade e de salvaguarda da vida pessoal e familiar dos trabalhadores.

No segundo Acordo, os parceiros sociais sublinharam a necessidade de combater a discriminação no trabalho e nas remunerações, baseada no género, e apoiar a inserção das mulheres na vida ativa, em particular das jovens e das desempregadas de longa duração.

Diálogo social numa perspectiva *microeconómica*: conteúdo da contratação coletiva

É possível, através da contratação coletiva, tentar enfrentar esta situação e podem encontrar-se algumas soluções nas convenções coletivas de trabalho celebradas até hoje em Portugal, assim como novos conteúdos que as mesmas poderiam ter.

Ao analisar-se, porém, o conteúdo das convenções coletivas de trabalho celebradas em Portugal nos últimos anos, verifica-se que o mesmo continua a centrar-se muito em questões retributivas deixando de fora várias situações da vida do trabalho, de políticas ativas de emprego e, até, de novas matérias, limitando-se muitas delas a reproduzir o que consta da Lei.

Na área da igualdade e não discriminação existem algumas convenções com conteúdo que pode auxiliar na diminuição da precariedade destes grupos mais *vulneráveis*<sup>67</sup>.

---

<sup>65</sup> Releva também para os jovens e para as pessoas mais idosas, mostrando como nalguns casos poderemos estar perante situações de discriminação intersectorial.

<sup>66</sup> Este não foi subscrito pela CGTP-IN.

<sup>67</sup> Um Acordo de empresa bastante recente - de 2015 - dos CTT Portugal, estabelece na cláusula n.º 18 que "1. A Empresa, tendo em vista o equilíbrio entre os dois sexos, desenvolverá políticas que visem à igualdade de oportunidades nas admissões, carreira profissional, promoções e formação profissional. 2. A Empresa desenvolverá, em colaboração com os sindicatos outorgantes do AE, políticas de ação positivas tendo em vista melhorar a situação das trabalhadoras e alargar o leque

Várias convenções coletivas fazem referência ao princípio da igualdade e não discriminação em geral<sup>68</sup>, sendo que algumas referem-se a um ou mais fatores de discriminação, e outras identificam alguns tipos de trabalhadores. O fator de discriminação que mais consta é o sexo, seguindo-se a deficiência e a nacionalidade. Existem, ainda, algumas convenções coletivas que abordam a questão do assédio<sup>69</sup>.

Relativamente aos trabalhadores menos representativos de um sexo algumas convenções coletivas estabelecem que o empregador perante candidatos em idênticas condições e mediante critérios objetivos deve dar preferência na admissão ao género sub-representado na empresa, tendo em conta a percentagem de trabalhadores (as) existentes no respetivo sector de atividade<sup>70</sup>.

Concretizando uma medida de conciliação entre a vida profissional e a vida privada, há convenções coletivas de trabalho que estabelecem regimes preferenciais de trabalho a tempo parcial para trabalhadores com capacidade

---

das suas funções profissionais. 3. A Empresa facultará aos sindicatos referidos no número precedente estatísticas por sexo relativamente à estrutura do emprego, estrutura salarial e acesso à formação profissional por curso. 4. Para efeitos do disposto no número 1, a Empresa tomará em especial consideração as situações relativas a trabalhadoras grávidas e a trabalhadores com filhos menores de 12 anos, com deficiência ou doença crónica”.

<sup>68</sup> Veja-se, a título de exemplo, o Acordo de Empresa entre a CEFOSAP - Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional e o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, publicado no BTE n.º 25, 2014, onde se estabelece na cláusula n.º 12 que “O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical”.

<sup>69</sup> Cf., entre outros, o Acordo de Empresa entre a CEFOSAP - Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional e o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, publicado no BTE n.º 25, 2014, onde a cláusula n.º 13.º, com a epígrafe *Prevenção do assédio e violência no local de trabalho*, dispõe que “Sem prejuízo de outras obrigações, o centro proíbe e condena qualquer ato de violência no local de trabalho, avaliando e acompanhando todas as ocorrências”, assim como no Acordo de Empresa entre a PT Comunicações, SA e outras e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros - Revisão global, publicado no BTE n.º 20, 2013, onde a cláusula 11 estabelece que “1- Entende-se por assédio o comportamento indesejado baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. 2- A prática de assédio lesiva do trabalhador confere-lhe direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito”.

<sup>70</sup> A título de exemplo veja-se o Contrato Coletivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global, BTE n.º 3, 2012.

de trabalho reduzida ou com responsabilidades familiares<sup>71</sup>, ou que tenham filhos a cargo que sejam crianças portadoras de deficiência ou doença crónica, ou menores de 12 anos, ou que tenham outros familiares a cargo<sup>72</sup>, ou trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos, ou que tenham a seu cargo familiares que necessitem de assistência que não possa ser prestada por outrem, ou que sejam trabalhadores-estudantes ou durante a gravidez<sup>73</sup>, ou, ainda, trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos, ou que tenham a cargo familiares incapacitados, sejam trabalhadores-estudantes, ou tenham capacidade de trabalho reduzida<sup>74</sup>.

Pena é que em nenhuma convenção se estabeleça esta possibilidade de preferência também como uma ideia de conciliação da vida profissional e da vida pessoal, da possibilidade de trabalhadores avós também poderem usufruir desta passagem a tempo parcial.

Algumas convenções coletivas estabelecem, ainda, apoios aos filhos dos trabalhadores, que poderão ser interessantes como uma medida de incentivo à parentalidade, pois estão previstos apoios relacionados com subsídios nos primeiros anos de vida, infantários ou comparticipação nas correspondentes despesas, subsídio para estudos, assim como subsídio para filhos com necessidades especiais<sup>75</sup>.

Contudo, considera-se que pode e deve ir-se mais além, adotando políticas mais *amigas* de apoio à parentalidade e um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal<sup>76</sup>.

Não conseguimos encontrar convenções coletivas de trabalho que se debrucem sobre a questão do teletrabalho, sendo que poderiam estabelecer-se cláusulas que dessem preferência aos trabalhadores com responsabilidades familiares para o exercício da sua atividade neste regime<sup>77</sup>, supondo que será na modalidade de teletrabalho no domicílio.

---

<sup>71</sup> Contrato Coletivo de Trabalho para a indústria de vestuário e confeção - ANIVÉC/APIV (vestuário e confeção) / FESETE/SINDEQ.

<sup>72</sup> Acordo de Empresa entre a TAP — Air Portugal, S. A., e o SNPAC — Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil.

<sup>73</sup> Acordo de Empresa CTT, publicado no BTE, n.º 8, 2015.

<sup>74</sup> Acordo Coletivo entre a PT-Comunicações e a SINDETELCO, publicado no BTE, n.º 20, 2013.

<sup>75</sup> Cf., por exemplo, o ACT entre o BCP e o FEBASE, publicado no BTE n.º39, 2011 com alterações no BTE n.º27, de 2013.

<sup>76</sup> Podem ver-se várias ideias em ETUC, “Resolution: collective bargaining – our powerful tool to close the gender pay gap”, in [www.etuc.org](http://www.etuc.org), aprovada em Junho de 2015.

<sup>77</sup> Ainda que com a alteração do art. 166.º do CT, realizada pela Lei n.º 120/2015, de 1 de Setembro se tenha estabelecido no n.º 3 que “Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de

Também relativamente à organização dos tempos de trabalho poderiam consagrar-se em mais convenções coletivas que os trabalhadores que pertencessem ao mesmo agregado familiar deveria esta situação ser considerada para efeitos de adaptabilidade dos períodos normais de trabalho.

Poderia, ainda, realizar-se o que se denomina de *age management*, que não é mais do que um tratamento da idade a nível da gestão da empresa, através de medidas de segurança e saúde no trabalho mas também de planos individualizados relativamente aos trabalhadores mais velhos, à semelhança do que acontece em algumas convenções coletivas da Dinamarca e da Finlândia.

Considera-se, ainda, que através de cláusulas sobre segurança e saúde no trabalho específicas para os trabalhadores mais velhos, ou sobre a adaptabilidade dos tempos de trabalho específica para estes, ou mesmo uma alteração funcional por razões de segurança e saúde do trabalhador, dentro dos condicionalismos legais e adaptada aos conhecimentos dos trabalhadores, poderia auxiliar ao retardamento da saída destes trabalhadores do mercado de trabalho<sup>78</sup>.

Também com o mesmo objetivo, e com vista a promover um verdadeiro envelhecimento ativo, é fundamental que todos estejam em boa forma, quer física, quer psíquica, e, por isso, poderiam estabelecer-se cláusulas acerca de uma melhor conciliação entre tempos de trabalho e tempos de não trabalho, através da possibilidade de passarem a trabalhar a tempo parcial ou em regime de teletrabalho, ou de terem mais dias de férias consoante a idade<sup>79</sup>.

### 3. Conclusões.

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

---

teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito”.

<sup>78</sup> Ver os exemplos de outros ordenamentos jurídicos em EUROFOUND, *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, Luxemburgo, 2013, p. 13 ss.

<sup>79</sup> A partir dos 60 anos por exemplo.

há leis que determinem o nascimento dos bebês, 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 gênero 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.

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.

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 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.

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.

## Bibliografia

- F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e Diritto del Lavoro: il rapporto individuale*, in *GDLRI*, n. 25, 1986, p. 203 ss.
- CITE, *Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional – 2014*, 2015, p. 45 ss.
- T. COELHO MOREIRA, *A discriminação em razão da idade no contexto de uma população envelhecida na UE*, in *Igualdade e Não Discriminação – Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2013 p. 9 ss.
- T. COELHO MOREIRA, *O diálogo social e trabalhadores vulneráveis num mercado de trabalho flexível e precário*, in *Contratação coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha, Estudos APODIT n.º 3*, coord. M. R. PALMA RAMALHO – T. COELHO MOREIRA, AAFDL, Lisboa, 2017.
- T. COELHO MOREIRA, *Algumas questões sobre trabalho 4.0*, in *XX Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Almedina, Coimbra, 2017.
- K. DAVAKI, *Differences in men's and women's work, care and leisure time*, União Europeia, 2016, p. 37 ss.
- 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 ss.
- ETUI, *Benchmarking Working Europe 2016*, Bruxelas, 2016, p. 25 ss.
- EUROFOUND, *Income from work after retirement*, Luxemburgo, 2012.
- EUROFOUND, *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, Luxemburgo, 2013, p. 13 ss.
- EUROFOUND, *Work preferences after 50*, Luxemburgo, 2014.
- EUROFOUND, *Families in the economic crisis: Changes in policy measures in the EU*, Luxemburgo, 2015.
- EUROFOUND, *Working and caring: Reconciliation measures in times of demographic change*, Luxemburgo, 2015.
- EUROFOUND, *The gender employment gap: Challenges and Solutions*, Luxemburgo, 2016.
- EUROPE INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY, *Reconciliation of work, family and private life in the European Union – Policy review*, Publicações Oficiais da UE, Luxemburgo, 2015, p. 39 ss.
- EUROSTAT, *Labour Force Statistics – transition from work to retirement*, 2015.
- EUROSTAT, *Labour Force Survey 2014*, 2015.
- C. FARINHA RODRIGUES – R. FIGUEIRAS – V. 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.
- C. FREY - M. OSBORNE, *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation*, in *Oxford Martin Programme on the Impacts of Future Technology*, University of Oxford, Oxford Martin School, 2013.
- L. GONÇALVES DA SILVA, em *anotação ao art. 492.º*, in *Código do Trabalho Anotado*, 9.<sup>a</sup> edição, Almedina, Coimbra, 2013, pp. 974-975.
- GREET VERMEYLEN, *Balance is key for sustainable work throughout the life course*, in *Foundation Focus*, n.º 19, 2016, p.10 ss.
- INE, *Estatísticas de emprego*, fevereiro, 2017, in [www.ine.pt](http://www.ine.pt)

- J.M. JUNGBLUT, *Reconciling work and care duties for adult relatives*, in *Foundation Focus*, n.º 19, 2016, p. 15 ss.
- K. KUSHLEV – E. W. DUNN, *Checking email less frequently reduces stress*, in *Computers in Human Behaviour*, novembro 2014, p. 220 ss.
- H. MEENAN, *The challenge of a European ageing population: problems, recent case-law and mainstreaming*, 2011, ERA, disponível em [www.era.int](http://www.era.int).
- S. MOORE – S. WOOD – P. DAVIES, *Research and Reports*, in *Industrial Law Journal*, vol. 29, n.º 4, 2000, p. 403 e ss.
- A. NEAL, *Active ageing and the limits of Labour Law*, in *Active Ageing and Labour Law – Contributions in Honour of Professor Roger Blanpain*, Intersentia, Antuérpia, 2012, p. 33 ss.
- M.R. PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho – parte III – Situações Laborais Coletivas* –, Almedina, Coimbra, 2012, p. 269 ss.
- M. R. PALMA RAMALHO, *Country report – Gender equality How are EU rules transposed into national law? Portugal*, Publicações Oficiais da UE, 2016, p. 18 ss.
- M.R. PALMA RAMALHO – T. COELHO MOREIRA, *Comparative Labor Law Dossier - Equality, Non-Discrimination and Work-Life Balance in Portugal*, in *IusLabor*, n. 2/2016.
- PARENT-THIRION, *Working hours are decreasing, so does work-life balance still matter?*, in *Foundation Focus*, n.º 19, 2016, p. 3 ss.
- J.E. RAY, *Qualité de vie et travail de demain*, in *DS*, n.2, 2015, p. 148 ss.
- J.E. RAY, *Grande accélération et droit à la déconnexion*, *DS*, n.º 11, 2016, p. 916 ss.
- K. REINKE – T. CHAMORRO-PREMUZIC, *When email use gets out of control: Understanding the relationship between personality and email overload and their impact on burnout and work engagement*, in *Computers in Human Behaviour*, maio 2014, p. 502 ss.
- Z. SIMOVÁ, *To work or not to work: motivation for work after reaching retirement age*, in *Working and Ageing- Emerging theories and empirical perspectives*, CEDEFOP, Luxemburgo, 2010, p. 169 ss.
- A. SUPIOT, *Travail, droit et technique*, *DS*, n.º 1, 2002, p. 21 ss.
- A. SUPIOT, *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 2016, p. XXVII ss.
- A. WINKELMANN-GLEED, *Retirement or committed to work? Conceptualising prolonged labour market participation through organizational commitment*, in *Employee Relations*, vol. 34, n.º 1, 2012.
- WORLD ECONOMIC FORUM, *The Future of Jobs*, 2016.