



Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Economia Política

**TRABALHADORES CUIDADORES:
O NOVO PARADIGMA FAMILIAR NO CONTEXTO LABORAL**

Ana Paula da Fonseca Gonçalves

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Direito das Empresas
Especialização em Direito do Trabalho

Orientadora:
Doutora Maria da Gloria Carvalho Rebelo,
Professora Associada, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Outubro, 2013

Aos meus Pais

Agradecimentos

A presente dissertação constitui uma oportunidade inegável de estudo de um tema que afeta a sociedade portuguesa e europeia: o cuidado dedicado a adultos dependentes no contexto familiar. Tal tema constitui uma valiosa oportunidade de dar atenção aos problemas vivenciados atualmente pelas famílias, cujos laços afetivos e de dependência transcendem o âmbito da previsão legal.

Tratar de uma temática tão socialmente relevante foi um privilégio, especialmente quando ao trabalho de investigação se aliam os conhecimentos adquiridos no âmbito pessoal e profissional.

Neste âmbito, devo agradecer a todos que contribuíram para a minha formação pessoal e profissional.

Não posso deixar de dedicar um agradecimento muito particular e afetivo à minha família, que me ensinou, entre tantas outras coisas, que o cuidado aos “nossos” não tem que ser um peso, podendo mesmo ser um privilégio.

Deixo também um especial agradecimento à Professora Doutora Glória Rebelo, por todo o apoio e disponibilidade na elaboração desta dissertação.

RESUMO

O presente estudo visa despertar a atenção para um novo fenómeno laboral, adveniente do atual processo de envelhecimento populacional e dos estereótipos de género que ainda perduram: a situação dos trabalhadores cuidadores de familiares dependentes. Estes trabalhadores, maioritariamente mulheres, enfrentam diariamente inúmeros desafios, carecendo de especial tutela no foro laboral, uma vez que o regime jurídico existente aplicável a trabalhadores com responsabilidades familiares esquece as responsabilidades para com ascendentes e colaterais.

A sociedade continua a delegar nas famílias as tarefas de prestação de cuidados a familiares dependentes. O acesso das mulheres ao mercado de trabalho (trabalho pago) não as liberou das tarefas de cuidado (trabalho não pago), que a família ainda lhes atribui. Assim, as mulheres são sobrecarregadas de trabalho, pago e não pago, o que afeta a sua disponibilidade para a atividade profissional e formação, mas também para o descanso e lazer.

A tendência atual para a flexibilização das condições de trabalho tem sido desenvolvida, essencialmente, no interesse das empresas, descuidando as suas potencialidades ao nível do bem-estar dos trabalhadores e da conciliação entre as esferas profissional, pessoal e familiar dos mesmos.

A Constituição da República Portuguesa consagra a família como elemento essencial da sociedade, mas tal consagração não se reflete, a nível laboral, numa especial proteção aos trabalhadores cuidadores familiares.

Através da análise dos mecanismos de conciliação existentes, procurar-se-á identificar lacunas e propor respostas aos problemas elencados, de modo a contribuir para uma igualdade efetiva no trabalho e na família.

Palavras-chave: Conciliação entre Trabalho e Família/ Igualdade de Oportunidades/ Envelhecimento Populacional/ Flexibilidade

JEL Classification System: J22 e J24

ABSTRACT

This study aims to arouse attention to a new labour phenomenon that is closely related to the current process of population aging and to gender stereotypes that still linger in today's society: the situation of workers who are also caregivers of dependent relatives. These workers, mostly women, face numerous daily challenges. This is enhanced by a lack in what concerns employment protection laws, as the existing legal status of workers, who obviously have a family life, does not take into account their responsibilities towards their ascendant and collateral relatives.

Society continues to assign the families with the task of taking care of dependent relatives. Women's access to the labour market (paid work) did not release them from the caregiver's tasks (unpaid work), which the family still attaches to them. Women are therefore overworked (be it paid or unpaid tasks), which affects their availability not only for work and training, but also for rest and leisure.

The current trend to flexible working conditions have primarily been developed in the interests of enterprises, neglecting their potential in terms of workers' welfare and conciliation of their professional, personal and family areas.

The Portuguese Constitution establishes the family as an essential element of society, but such consecration is not reflected, at work, in a special protection to workers family caregivers.

Through the analysis of the current reconciliation mechanisms, gaps will be identified and solutions to the listed problems will be proposed in order to contribute to real equality in work and family

Key words: Work-Family Reconciliation/ Equal Opportunities/ Population Aging/ Flexibility

JEL Classification System: J22 e J24

ÍNDICE

ÍNDICE DE QUADROS	VIII
GLOSSÁRIO DE SIGLAS	IX
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I. CONTEXTO E PROBLEMÁTICAS A ABORDAR	5
1.1 <i>STATE-OF-THE-ART</i>	5
1.2 ENQUADRAMENTO TEÓRICO	21
1.2.1 SÍNTESE DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS	21
1.2.1.1. O princípio da igualdade	21
1.2.1.2. O princípio da não discriminação	23
1.2.1.3. O princípio conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	24
1.2.2. ALGUMAS NOÇÕES BÁSICAS	26
1.2.3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA	28
1.2.3 O ORDENAMENTO JURÍDICO DA UNIÃO EUROPEIA	32
2.2.3.1 O Direito Originário	33
2.2.3.2 O Direito Derivado	36
2.2.3.3 Jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia	39
1.2.4 O ORDENAMENTO JURÍDICO ESPANHOL	43
1.2.4 O ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS	47
CAPÍTULO II. OS INTERESSES E RESPONSABILIDADES DOS TRABALHADORES	59
CAPÍTULO III. OS INTERESSES E RESPONSABILIDADES DOS EMPREGADORES	61
CAPÍTULO IV. O PAPEL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	63
CAPÍTULO V. SOLUÇÕES A EQUACIONAR	65
VI. CONCLUSÕES	69
VII. FONTES	76
VII. BIBLIOGRAFIA	77
VIII. NETGRAFIA	81

ÍNDICE DE QUADROS

Quadros		Páginas
Quadro 1.1	Rendimento médio mensal líquido da população empregada por conta de outrem por Local de residência, Sexo e Sector de atividade (Fonte: INE, Inquérito ao Emprego)	5
Quadro 1.2	Duração média dos trabalhos remunerados e não remunerados (Fonte: INE, Inquérito à Ocupação do Tempo, 1999)	6
Quadro 1.3	Esperança de vida à nascença, por sexo (Fonte: INE, Indicadores demográficos)	7
Quadro 1.4	População portuguesa por grupos etários (Fonte: INE, PORDATA).	9
Quadro 1.5	Proporção da população residente que não trabalha devido a motivos de conciliação familiar (%) por Sexo; Anual (Fonte: INE, Painel comunitário das famílias)	11

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

AAFDL – Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa
Ac. – acórdão
Ap. – apartado
Art. – artigo
CC – Código Civil
CCT – Convenção Colectiva de Trabalho
CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
CDSFT – Carta dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores
CE – Comissão Europeia
CEE – Comunidade Económica Europeia
CEDH - Convenção Europeia dos Direitos do Homem
CEFDL – Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres
Cfr. – conforme
CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CJ – Coletânea de Jurisprudência
CRP – Constituição da República Portuguesa
CT – Código do Trabalho
CT2003 – Código de Trabalho de 2003
D.L. – Decreto-Lei
DRE – Diário da República Eletrónico
DUDH - Declaração Universal dos Direitos do Homem
EEE – Estratégia Europeia de Emprego
EM – Estado Membro
INE – Instituto Nacional de Estatística
IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
MTSS – Ministério do Trabalho e da Segurança Social
Nº – número
OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONU - Organização das Nações Unidas
P. – página
PIDESC – Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais
PNT – Período Normal de Trabalho
QL – Questões Laborais
Ss – seguintes
STJ – Supremo Tribunal de Justiça
TC – Tribunal Constitucional

TFUE – Tratado de Funcionamento da União Europeia

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

TTP – Trabalho a tempo parcial

TUE – Tratado da União Europeia

UE – União Europeia

INTRODUÇÃO

Uma das preocupações económicas e sociais mais relevantes da atualidade reporta-se ao contínuo aumento do nível de envelhecimento populacional, que tem vindo a afetar o volume da população ativa e contribuído para uma maior oneração do papel da mulher na sociedade moderna, uma vez que se vê obrigada a acumular a sua atividade profissional com a atividade doméstica e, em simultâneo, com as tarefas de cuidado na família.

O agravamento da crise internacional atual, que se tem refletido nos orçamentos familiares, põe em causa a capacidade das famílias para suportar o pagamento a terceiros para tarefas de apoio doméstico e familiar. Também a falta de soluções públicas e um cada vez maior número de notícias sobre a existência de lares ilegais e maus tratos a utentes em alguns lares limitam o recurso a tais instituições. Assim, torna-se urgente a regulação de novos direitos sociais que acautelem as situações de trabalhadores (maioritariamente mulheres) com familiares dependentes a seu cargo, cuja esperança média de vida é cada vez mais elevada.

Realce-se que a expressão “ter familiares dependentes a cargo” (usualmente idosos) poderá significar mais do que uma realidade, ou seja, poderá implicar que os mesmos permaneçam nas suas próprias casas mas careçam de auxílio no dia-a-dia, implicando não raras vezes a necessidade do cuidador desenvolver todas as tarefas associadas à manutenção de duas casas (a sua própria e a do familiar dependente), para além das de cuidado, ou que os mesmos vivam em comunhão de mesa e habitação com os seus familiares cuidadores (situação que pode ser igual ou mais onerosa que a primeiramente enunciada).

Em muitos casos, tais familiares encontram-se desprovidos de rendimentos suficientes para assegurar a sua condição condigna na velhice ou doença, auferindo reformas de reduzido montante que os tornam dependentes da boa vontade e condições monetárias dos filhos, as quais, com as exigências da Troika na ajuda financeira concedida a Portugal, se revelam cada vez mais escassas.

As tarefas de “cuidado”, pelo menos desde o processo de industrialização¹, são vistas como um tema essencialmente feminino.

Só recentemente, face à insustentabilidade dos sistemas de segurança social, têm sido desenvolvidos estudos sobre a criação de valor das tarefas de cuidado.

A UE, na Estratégia Europa 2020, estabeleceu como um dos objetivos o aumento da taxa de participação no mercado de trabalho e, no Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011–2020), declarou visar “promover um melhor equilíbrio entre vida profissional e familiar para as mulheres e para os homens ao longo da vida, por forma a reforçar a igualdade entre homens e mulheres, e aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho”.

¹ Os estereótipos de género, como os conhecemos hoje, enfatizaram-se com a industrialização europeia, momento a partir do qual o homem passa a sair de casa para ir “trabalhar”, ficando a mulher em casa, responsável pelas tarefas domésticas e de cuidado, ainda que antes já existissem, decorrentes dos diferentes papéis reprodutivos dos géneros e da cultura cristã europeia. Anteriormente, numa sociedade pré-industrial, a família era a unidade económica básica, não empresa, pelo que o trabalho e o cuidado eram partilhados pelos adultos da unidade familiar.

Verifica-se que nos países em que há um maior nível de igualdade de género, os homens estão mais envolvidos nas tarefas domésticas e familiares (e.g. Dinamarca e Suécia).

Acontece que, no nosso país, muito frequentemente a mulher acumula tarefas profissionais, domésticas e de cuidado a descendentes e ascendentes em simultâneo. Já os homens assumem responsabilidades profissionais e as responsabilidades domésticas essencialmente vistas como “masculinas” (conduzir, tratar do automóvel, fazer churrascos, engraxar sapatos, arranjar equipamentos domésticos), sendo que, a nível laboral, continua a ser muito pouco aceite que os homens descurem a sua atividade profissional para dar resposta a problemas pessoais e familiares.

Em Portugal, como noutros países do sul da Europa, a prestação de cuidados é assegurada, em geral por “redes de entajuda familiar, de cariz informal, quase sempre dinamizadas por mulheres” (Casaca e Bould, 2012:105).

Por tal razão, muitas mulheres continuam a ser obrigadas a fazer interrupções nos seus percursos profissionais, a descurar a formação e a optar por empregos com menor intensidade horária ou no domicílio.

Do mesmo modo, tais tarefas afastam-nas da possibilidade de dedicação a outras atividades, de lazer, políticas e culturais.

Numa sociedade moderna e igualitária torna-se cada vez mais injustificável que um género disponha de empregos seguros, a tempo inteiro, com maiores remunerações e tempo para se dedicar a várias atividades, de diversa natureza, enquanto outro género, por praticar tarefas de cuidado, sofra penalizações a nível profissional, sendo obrigado a fazer interrupções na sua carreira ou a reduzir os tempos de trabalho pago, o que implica remunerações inferiores, assim como a nível social, uma vez que praticamente todo o seu tempo é dedicado a trabalho, pago e não pago, não tendo oportunidade para se realizar plenamente (Méda, 1996).

Assim, há uma necessidade imperiosa de fomentar uma melhor conciliação entre a vida profissional e familiar, por forma a permitir uma partilha mais adequada das obrigações familiares e profissionais, condição para uma maior e melhor participação feminina no mercado de trabalho.

A problemática da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional foi alvo dos mais diversificados estudos sem que se tenha conseguido, ainda, descobrir a direção para uma solução definitiva e eficaz. Esta problemática assume agora uma nova dimensão, que não poderá ser descurada face ao exposto e às exigências do atual mercado de trabalho, caracterizado por uma competitividade feroz, grande flexibilização, exigências de um maior número de competências e de horas de trabalho, recurso crescente a vínculos laborais precários, e aumento galopante do desemprego.

Ora, se a mulher é obrigada a despender grande parte da sua energia e tempo nas atividades domésticas e de cuidado, como poderá fazer face às atuais exigências do mercado de trabalho, desenvolvendo o seu trabalho com igual rapidez, rigor e qualidade que os seus colegas homens? E como conseguir tempos de descanso e tempos para desenvolver atividades de lazer que as realizem?

O art. 59º, n.º 1, al. d) da CRP consagra o “direito ao repouso e aos lazeres”, por forma a permitir que o trabalhador, além de regenerar forças despendidas com a atividade laboral, “disponha de si

próprio, sem por isso ficar privado de emprego” (Monteiro Fernandes, 2009:469). Trata-se de mais uma manifestação do princípio da dignidade da pessoa humana, segundo o qual o trabalhador tem direito a uma identidade e vivências próprias que o realizem, além do trabalho.

Poderá ser exigido à mulher tal esforço “desumano”, que afeta a sua produtividade laboral e disponibilidade de si própria, passível de gerar, em muitos casos, sentimentos de desânimo, frustração, desmotivação e, em última instância, a estados de doença e quadros depressivos?

Adicionalmente, vários são os empregadores que vêem o papel da mulher no seio familiar como um risco para a organização, do que resulta alguma inibição na seleção e recrutamento de mulheres, mesmo quando se revelam candidatas ideais.

Considerando as importantes contribuições da mulher para o mercado de trabalho e o facto de, em regra, possuírem elevado nível de habilitações académicas, deverão ser criadas condições para a sua permanência e progressão em tal mercado.

Para o efeito, o presente trabalho, mediante o escrutínio do atual *state-of-the-art* e legislação vigente, procurará indicar alguns dos possíveis caminhos a trilhar a fim de permitir que a mulher encontre as condições necessárias para cumprir com eficácia e sucesso os vários papéis que a sociedade moderna lhe atribui.

Ao abordar as responsabilidades familiares da mulher para com os ascendentes e colaterais (ao invés dos descendentes, que constituem o objetivo primordial de inúmeras obras) o presente trabalho visa constituir um complemento importante para a literatura existente.

CAPÍTULO I. CONTEXTO E PROBLEMÁTICAS A ABORDAR

1.1 STATE-OF-THE-ART

A mudança do estatuto das mulheres na sociedade, que acompanhou o declínio das sociedades patriarcais e, conseqüentemente, a construção de novas identidades masculinas, é sem dúvida um dos mais relevantes fenómenos sociais do século XX.

Há sensivelmente 60 anos atrás, a situação comum era o marido exercer uma atividade remunerada, sustentando economicamente a família, uma vez que o trabalho remunerado era uma característica predominantemente masculina, cabendo à mulher, no quadro dos papéis sociais do modelo patriarcal ocidental, a realização das tarefas domésticas e de cuidado. É o modelo homem “provedor familiar” e mulher “dona de casa”.

A partir da década de 70², as mulheres começaram a ter um verdadeiro acesso ao mercado de trabalho. No entanto, só em 1979 surgiu, em Portugal, uma definição legal da igualdade e tratamento no emprego, através do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro, entendida como “toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo que tenha como finalidade ou consequência comprometer ou recusar o reconhecimento, o gozo ou o exercício dos direitos assegurados pela legislação do trabalho” (art. 2º, nº. 2, al.a).

Estima-se que atualmente, na maioria dos países europeus, entre 35 e 60 por cento das mulheres com idades entre os 16 e os 60 anos possua um emprego remunerado (Giddens, 2009). Contudo, as mulheres continuam a ser vítimas de desigualdades no que concerne ao mercado de trabalho, uma vez que continuam a concentrar-se em trabalhos diferentes dos que são atribuídos aos homens, persistindo a noção de “trabalhos femininos” e que são, ainda hoje, mal remunerados e vistos como pouco prestigiantes. Esta desvalorização pode ter, por um lado, o intuito de eliminar situações de concorrência face aos homens e, por outro, o de preservar o papel tradicional da mulher no interior da família (Cruz, 2003).

Relativamente às remunerações, existe ainda uma significativa diferença de salários entre géneros, uma vez que as mulheres ganham, em média, menos que os homens com as mesmas qualificações (Giddens, 2009).

² É também a partir daqui que se passa a distinguir entre o “sexo” – marcador físico e morfológico de conotação biológica, e o “género” – que apontava para o domínio cultural ou para uma produção de origem sociológica (Cruz, 2003).

O género é um conceito social, decorrente das diferenças existentes entre homens e mulheres emergentes do seu processo de socialização e refere-se ao conjunto de qualidades e de comportamentos que a sociedade atribui a homens e mulheres. Já o sexo é um conceito referente a características biológicas e fisiológicas diferentes entre homens e mulheres. Nos textos legais só recentemente passou a existir uma opção prevalecte pela referência a “género” em vez de “sexo”. Neste estudo respeitar-se-á o termo utilizado nos textos legais referenciados.

Quadro 1.1 Rendimento médio mensal líquido da população empregada por conta de outrem por Local de residência, Sexo e Sector de atividade (Fonte: INE, Inquérito ao Emprego)

Período de referência dos dados	Local de residência	Rendimento médio mensal líquido (Série 1998 - €) da população empregada por conta de outrem por Local de residência, Sexo e Sector de atividade económica (CAE Rev. 3); Anual		
		Sexo		
		H	H	M
		Sector de actividade económica (CAE Rev. 3)		
		Total		
		€	€	€
2010	Portugal	778	839	718

Rendimento médio mensal líquido (Série 1998 - €) da população empregada por conta de outrem por Local de residência, Sexo e Sector de actividade económica (CAE Rev. 3); Anual

Todavia, as desigualdades não se esgotam apenas nos salários, estendendo-se também à contratação. Os empregadores, perante currículos semelhantes, preferem contratar um homem, associando a mulher, não raras vezes, a um maior risco de absentismo com origem em responsabilidades familiares (Dornelas, 2010).

Há que referenciar que “o emprego das mulheres, com os constrangimentos que lhe estão associados (maternidade, educação dos filhos, tarefas domésticas, etc.), tende hoje a concentrar-se no sector dos serviços dos países europeus (...) e a ocupar uma posição de destaque na modalidade do trabalho a tempo parcial” (Freire, 2002:309). Contudo, neste campo, Portugal diverge de outros países da Europa do Sul, uma vez que se caracteriza por um elevado número de mulheres a trabalhar a tempo inteiro, similar ao que se verifica no norte da Europa.

Da entrada tardia das mulheres no mercado de trabalho resulta que encontram no mesmo uma cultura predominantemente masculina, cujos critérios de avaliação e modos de gestão, aos quais têm necessidade de se adaptar, as excluem das posições de tomada de decisão. Mas importa não esquecer que ao longo de décadas os homens obtiveram capacidade de emancipação na esfera profissional e social à custa da sujeição das mulheres que foram, através da exceção da cidadania imposta à família, a alavanca para a emancipação masculina. (Fitoussi e Rosanvallón, 1997).

O acesso feminino ao mercado de trabalho teve reflexos não só ao nível laboral mas também familiar, contribuindo para a reconfiguração dos papéis de género e das estruturas familiares, o que resultou num maior equilíbrio de poder entre homens e mulheres, com o surgimento do modelo “casal duplo emprego”.

Esta rápida reconfiguração dos papéis de género, assim como as alterações nas relações afetivas (e.g. aumento de famílias monoparentais, divórcios, uniões de facto, deslocalizações geográficas, novas uniões afetivas, filhos de relacionamentos anteriores, entre outros fatores) criaram novas dinâmicas ao nível da relação entre a esfera pessoal e a esfera profissional.

O tempo não é uma dimensão de uso idêntico para homens e mulheres, sendo que as diferenças se centram na divisão do trabalho. “As desigualdades de género determinam diferentes temporalidades que marcam a negociação do modo como são distribuídos, em particular, os tempos

de trabalho” (Perista, 2010:49). Com a entrada no mercado de trabalho, as mulheres passaram a contribuir economicamente para a família de forma intensa, sem a correspondente assunção pelos homens das atividades domésticas e de cuidado (não pago), fomentando “a dupla jornada de trabalho”. Assim, passou a haver partilha de responsabilidades profissionais entre homens e mulheres, mas as responsabilidades domésticas e familiares continuam especialmente a cargo das segundas. Deste modo, além da sua atividade profissional (retribuída) a mulher é responsável por uma série de outras tarefas do foro familiar e doméstico (o designado “trabalho não pago”), que afeta a sua disponibilidade para a atividade profissional e não é valorado economicamente. Como bem refere Sofia Aboim (2011:50), quanto à divisão do trabalho, “a esfera profissional tem, em comparação, com a doméstica, revelado maior permeabilidade ao ideal da divisão igualitária entre homens e mulheres”.

Deste modo, não se toma em consideração que, embora o trabalho doméstico e de cuidado não implique, habitualmente, pagamentos salariais diretos, a sua importância é vital na organização da vida familiar (com benefícios extensíveis a diversos membros do agregado) e para a sua estabilidade financeira, uma vez que se evita o acréscimo de despesas provenientes do pagamento da realização de tais tarefas por parte de terceiros (Dornelas, 2010). Verifica-se que a inserção das mulheres no mercado de trabalho não diminuiu substancialmente o tempo médio despendido por estas em trabalho doméstico, o que leva a recordar a conhecida frase de que “o trabalho da mulher nunca acaba”, ainda que este hoje seja menos penoso, graças à evolução tecnológica que permitiu a introdução de equipamentos que poupam tempo e aliviam substancialmente o esforço físico despendido (Giddens, 2009).

É possível identificar como tarefas domésticas mais comuns a preparação da alimentação, a limpeza da casa, das roupas, os cuidados e a educação dos filhos e os cuidados a ascendentes ou outros parentes incapacitados (Freire, 2002).

Nesse âmbito, alguns estudos sugerem que as mulheres realizam consistentemente mais trabalho (pago e não pago) do que os homens, e que a média de horas de trabalho semanal de uma mulher empregada a tempo inteiro é de mais de 70 horas, 33 das quais são passadas a trabalhar em casa (Grint, 2002).

Quadro 1.2 – Duração média dos trabalhos remunerados e não remunerados (Fonte: INE, Inquérito à Ocupação do Tempo, 1999)

Período de referência dos dados	Local de residência	Duração média diária dos trabalhos remunerados e não remunerados (h) por Sexo e Tipo (tarefas); Não Periódica					
		Sexo					
		HM		H		M	
		Tipo (tarefas)					
		Trabalho remunerado	Trabalho não remunerado	Trabalho remunerado	Trabalho não remunerado	Trabalho remunerado	Trabalho não remunerado
		h	h	h	h	h	h
1999	Portugal	7,5	3,9	7,9	1,9	7,0	5,0

Os desafios da mulher moderna não se resumem ao trabalho fora de casa, ao trabalho doméstico e à assistência dada aos filhos. Uma outra realidade exige desta ainda mais tempo e dedicação – os cuidados a prestar aos idosos dependentes.

As sociedades modernas deparam-se hoje com uma taxa de fecundidade muito baixa e com um significativo aumento da esperança média de vida, ampliando, deste modo, a dimensão da família alargada. Dado o contexto económico atual, verifica-se a tendência para os filhos saírem de casa dos pais cada vez mais tarde. Tal, aliado ao baixo valor de muitas reformas, propicia a coexistência de três ou até mesmo quatro gerações em regime de coabitação.

Quadro 1.3 – Esperança de vida à nascença, por sexo (Fonte: INE, Indicadores demográficos)

Período de referência dos dados	Sexo	Esperança de vida à nascença (Anos) por Sexo; Anual (1)
		Local de residência
		Portugal
		PT
		Ano
2004	HM	77,79
	H	74,53
	M	80,98
2003	HM	77,30
	H	74
	M	80,57
2002	HM	77,13
	H	73,68
	M	80,56
2001	HM	76,89
	H	73,39
	M	80,37
2000	HM	76,40
	H	72,89
	M	79,90

Esperança de vida à nascença (Anos) por Sexo; Anual
 Fonte: INE, Indicadores Demográficos

As gerações mais velhas, ainda que os seus elementos tenham trabalhado toda a vida, recebem frequentemente pensões diminutas e consomem um grande número de bens e serviços de saúde. Tal tem como consequência o isolamento, a dependência e o empobrecimento. As gerações mais novas, face ao atual mercado de trabalho, instável e precário, ficam muitas vezes até muito tarde na casa dos pais, também dependentes economicamente.

Assim, hoje, as mulheres entre os 45 e os 55 anos (a chamada “meia idade”) muitas vezes têm a seu cargo, em simultâneo, o cuidado dos seus pais cuja esperança de vida aumentou (aumento este muitas vezes associado a um elevado grau de dependência) e seus filhos (por nascimento tardio ou por ainda não serem independentes economicamente), frequentemente no mesmo domicílio, suportando-os economicamente e/ou despendendo muitas horas em tarefas de cuidado e apoio. Trata-se da designada “geração sandwich”. Estas mulheres perdem o suporte dos pais, que passam

a seus dependentes, quando ainda não assistiram a uma autonomia dos filhos, ficando responsáveis por todos.

Esta geração, em Portugal, é constituída por trabalhadoras, na sua maioria a tempo inteiro (o número mais elevado da Europa), o que se traduz num elevado nível de sacrifício e exaustão decorrente da sobrecarga de vários papéis (mãe, filha, cuidadora, dona de casa, profissional...) que as obriga a pôr os seus desejos e objetivos pessoais em suspenso.

O tempo, trabalho e recursos despendidos pela “geração sandwich” com os pais/sogros, filhos e netos, afeta a sua disponibilidade para a atividade laboral, para a formação profissional, para o descanso e o lazer, assim como a sua estabilidade económica, prejudicando também a capacidade de poupança para o futuro, numa época de crise do sistema de segurança social, em que cada vez é mais provável a redução drástica dos montantes das pensões de reforma, a manterem-se.

Ora, o tempo de trabalho (pago) é um critério de relevância indiscutível no vínculo laboral, uma vez que delimita a relação de trabalho para proteção da saúde do trabalhador, contribui para limitar a subordinação jurídica perante o empregador (Ramalho, 2012:446), assim como permite a organização da vida profissional, familiar e pessoal do trabalhador. Tem também importantes implicações ao nível da retribuição, uma vez que o valor desta é calculado, em regra, com base numa unidade de tempo (Monteiro Fernandes, 2009:349).

Nas últimas cinco décadas, a esperança média de vida aumentou, a nível global, em quase 20 anos, de 46,4 anos em 1950-55 para 66 anos em 2000-2005³.

O Índice de Envelhecimento das Nações Unidas⁴ apresenta-nos, a este propósito, dados bastantes preocupantes, face à redução da taxa de natalidade associada ao aumento da esperança média de vida. Em 2007 existiam em todo o mundo 38,7 pessoas com mais de 60 anos por cada 100 pessoas com idade entre os 0-14 anos de idade e espera-se que este número seja de 107,4 no ano de 2050. A Europa é a região mais envelhecida do mundo, cujo índice é atualmente de cerca de 136,2 pessoas com mais de 60 anos por cada 100 pessoas dos 0-14 anos e que poderá aumentar até 2050 para os 229,7.

Portugal, um dos países mais envelhecidos da Europa, poderá ver duplicado nos próximos 25 anos o número de idosos com mais de 65 anos que passará de 112 para 242 por cada 100 jovens (Marques, 2011). Assistiu-se, no país, nas últimas décadas, a um envelhecimento populacional esmagador, que põe em causa a renovação geracional. A população com mais de 65 anos, mercê da evolução da ciência e melhores condições de vida, quase que triplicou desde os anos 60, enquanto a população jovem, até aos 14 anos, sofreu um decréscimo gritante, decorrente de uma baixíssima taxa de natalidade.

³ ONU, *World Population Ageing: 1950-2050* – Disponível em:

<http://www.un.org/esa/population/publications/worldageing19502050/> (acedido em 31.07.2013)

⁴ Número de pessoas com mais de 60 anos por cada 100 pessoas com idade entre os 0-14 anos.

Quadro 1.4 – População portuguesa por grupos etários (Fonte: INE, PORDATA).

Anos	Grandes grupos etários			
	Total	0-14	15-64	65+
1960	8.889.392	2.591.955	5.588.868	708.569
1970	8.611.125	2.451.850	5.326.515	832.760
1981	9.833.014	2.508.673	6.198.883	1.125.458
1991	9.867.147	1.972.403	6.552.000	1.342.744
2001	10.356.117	1.656.602	7.006.022	1.693.493
2011	10.562.178	1.572.329	6.979.785	2.010.064

Esta tendência irá acarretar, a longo prazo, expressivos impactos sociais e económicos em todo o mundo e acentuará a pressão sobre os recursos disponíveis.

Por todas estas razões, importa lembrar que o aumento de pessoas com idade avançada tem como consequência um aumento do número de pessoas dependentes, uma vez que o seu grau de dependência tendencialmente aumenta com o avançar da idade.

Se na primeira linha estão hoje indivíduos com mais de 60 anos, logo atrás encontramos o grupo de indivíduos que têm mais de 89 anos (a chamada quarta idade), e que se mantêm vivos graças aos avanços na nutrição, na higiene e na medicina, mas com os quais a sociedade em geral não sabe ainda lidar (Silva, 2012).

2012 foi declarado pela Comissão Europeia como o Ano Europeu do Envelhecimento Ativo⁵ e da Solidariedade Entre Gerações, num contexto europeu de envelhecimento populacional, baixa natalidade e preocupações com a sustentabilidade da segurança social (CE, 2012). Ora, o desenvolvimento de políticas públicas de envelhecimento ativo na União Europeia estão essencialmente direcionadas para o adiamento da idade de reforma, sendo uma forma redutora de abordagem do mesmo, pondo de lado as questões de qualidade de vida e dignidade no trabalho.

Estas políticas não têm efeitos neutros ao nível do género. As mulheres não são apenas alvo de discriminações de género. Enquanto seres humanos, podem sofrer outros tipos de discriminação, em função da orientação sexual, religião, idade... Neste contexto, a idade pode ser vista como um segundo fator de discriminação, uma vez que a sociedade atual valoriza a juventude, e percebe as pessoas mais velhas, em geral, como menos capazes, menos adaptáveis e menos produtivas. Assim, as mulheres, no contexto de envelhecimento ativo, podem ver-se perante uma discriminação

⁵ O conceito de Envelhecimento Ativo foi adotado pela Organização Mundial de Saúde (OMS), no seguimento da 2ª. Assembleia Mundial do Envelhecimento em Madrid, promovida pela Organização das Nações Unidas, em 2002, como uma política de saúde. Assim, "Envelhecimento ativo é o processo de otimização das oportunidades para a saúde, participação e segurança, para a melhoria da esperança de vida e qualidade de vida das pessoas à medida que envelhecem, num quadro de solidariedade entre gerações" (OMS).

resultante da conjugação de preconceitos e estereótipos relativos a género e idade (Casaca e Bould, 2012).

Numa época em que a família se encontra em crise, deparamo-nos com situações muito díspares, desde famílias constituídas por uma única pessoa, a com uniões cada vez mais precárias que resultam muitas vezes em recomposições familiares. Esta instabilidade leva-nos a uma questão: quem poderá cuidar dos idosos ascendentes e como?

Existem, por um lado, as famílias que optam por colocar os idosos em lares. Esta situação, quando ocorre, pode dever-se à dispersão geográfica, à falta de espaço e/ou às barreiras arquitetónicas quando a mobilidade é limitada, à falta de condições para pagar apoios domiciliários, mas também a uma falta de vontade dos familiares em abdicar das suas vidas, já que muitas vezes os idosos são vistos como um obstáculo à fluidez normal das mesmas (Silva, 2012)⁶.

Outras famílias optam ou por os manter, enquanto possível, nas suas próprias casas, ou por os levar para a casa de um familiar (quase sempre, descendente) que lhes preste a assistência necessária.

As famílias portuguesas são agora constituídas por agregados nucleares cada vez menos numerosos e dentro destas encontramos uma nova mulher, mais escolarizada, que ingressa, maioritariamente, no mercado de trabalho.

Nestes núcleos familiares, a certa altura é necessário integrar os ascendentes ou colaterais que, por motivos de idade e/ou saúde se tornam incapazes de cuidar de si mesmos. Embora as tarefas ligadas aos cuidados aos familiares idosos/dependentes sejam difíceis de conciliar com uma vida profissional ativa, o certo é que tais tarefas continuam a ser difíceis de partilhar e é a mulher quem continua a assumir, no seio da família, o papel de “cuidadora informal”⁷.

Devido à sua entrada tardia no mercado de trabalho e aos estereótipos de género ainda vigentes, a mulher sofre uma discrepância salarial face aos homens, o que faz com que, na perspetiva familiar, em caso de necessidade de que um dos elementos do casal saia do mercado de trabalho para dar resposta a necessidades de cuidado familiares (face à insuficiência de apoios sociais e de capacidade económica para pagar a uma terceira pessoa pela realização de tais cuidados), seja menos penalizador que tal saída ocorra por parte daquele que auferir um salário mais reduzido, na

⁶ Há também que referir os cada vez mais preocupantes casos de idosos abandonados em hospitais, sendo que cerca de 2 a 3% não têm para onde ir após alta hospitalar, nomeadamente, em época de férias (Marques, 2011) assim como os de violência, sobretudo psicológica (39%). Embora abusos contra as pessoas idosas ocorram nas instituições de acolhimento, o certo é que existe uma percentagem significativa que é cometida em casa pelos familiares ou por alguém próximo (Silva, 2012), sendo que, segundo a Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV) cerca de 34% dos crimes contra pessoas com mais de 65 anos (no ano de 2009) foram cometidos pelos filhos das vítimas (Marques, 2011).

⁷ Cuidados informais são aqueles que são executados de forma não antecipada e não remunerada. Como “cuidadores informais” podemos incluir cônjuges, descendentes, outros familiares, amigos, vizinhos e voluntários, sendo que, na grande maioria dos casos, tal papel cabe a um familiar, predominantemente uma mulher: cônjuge, filhas e posteriormente as noras. Os cuidadores informais dividem-se em dois grupos: os cuidadores primários (responsáveis pela prestação integral de cuidados) e secundários (que prestam um apoio ocasional ou regular, mas que realizam menos tarefas do que o cuidador primário (Saraiva, 2008).

grande maioria dos casos, a mulher (Casaca, 2012). Tal saída não advém de qualquer desejo da mulher, mas de necessidades familiares, e vem reforçar ainda mais os estereótipos de género. O mesmo acontece em caso de necessidade de redução do tempo de trabalho.

Quadro 1.5 - Proporção da população residente que não trabalha devido a motivos de conciliação familiar (%) por Sexo; Anual (Fonte: INE, Painel comunitário das famílias)

Período de referência dos dados	Sexo	Proporção da população residente que não trabalha devido a motivos de conciliação familiar (%) por Sexo; Anual (1)
		Local de residência
		Portugal
		%
2001	H	-
	M	97,7 §
2000	H	-
	M	89,7 §
1999	H	-
	M	94,9 §
1998	H	-
	M	90,5 §
1997	H	-
	M	85,7

Nota(s):

(1) População com 16 e mais anos. Foram considerados os indivíduos que estariam interessados em regressar ao trabalho se aceitassem um adequado num prazo de 2 semanas.

Os cuidados com os idosos estendem-se a atividades como a alimentação, a higiene, a mobilização, a medicação, a sociabilidade, a atenção, o conforto, as idas ao centro de saúde, ao centro de dia, à compra de fraldas e resguardos, entre outros. Estas tarefas muitas vezes resultam numa ideia de sacrifício e de prisão causada pelo idoso ao cuidador (Dornelas, 2010).

Com o passar do tempo, os cuidadores informais podem começar a apresentar sinais de cansaço, frustração, irritação, impaciência, agressividade verbal (muitas vezes justificada pela necessidade de reconhecimento e de gratidão) em relação ao idoso. Estes sinais são o resultado da perda de normalidade na vida dos cuidadores que ficam reféns dos cuidados a prestar ao idoso, dos seus horários e da assistência permanente.

Esta ideia de sacrifício e peso não está associada ao volume das tarefas, mas antes ao envolvimento afetivo do cuidador, uma vez que cuidar não é uma atividade que gere satisfação. Cuidar é uma atividade que resulta de um compromisso de interdependência e de entreajuda, cuja natureza do laço determina a qualidade do apoio prestado (Dornelas, 2010).

Por todas estas razões, os cuidadores informais necessitam de acompanhamento e orientação mas também de horas e/ou dias de repouso, de possibilidade de se dedicarem a atividades diversas e de lazer. A enorme carga psicológica a que os cuidadores estão sujeitos levam-nos muitos destes a entrar naquilo que convencionalmente se chama de síndrome de *burnout*⁸. O *burnout* resulta de uma pesada experiência diária repleta de queixas, lamentos, revolta e/ou desespero e de declínio perante o qual os cuidadores informais se sentem impotentes (Osswald, 2013). Por isso, são necessários profissionais qualificados capazes de dar auxílio aos cuidadores informais.

Esta atividade de cuidado é especialmente desgastante para o cuidador principal/primário, aquele membro da família, quase sempre uma mulher, que é responsável pela prestação da grande maioria das tarefas de cuidado do idoso dependente (lides domésticas, alimentação, cuidados pessoais, transporte e/ou de suporte financeiro).

Em suma, são precisos mecanismos que permitam aos idosos (e outros familiares) dependentes viver condignamente os anos que ainda lhes restam mas sem esquecer o importante papel dos cuidadores informais. O seu cuidado deve ser mais qualificado, mais valorizado e mais acompanhado por profissionais especializados capazes de auxiliar e atenuar o sofrimento dos idosos e dos próprios cuidadores.

Dadas as mudanças sociais vivenciadas, há também que assegurar as necessidades futuras de cuidado dos cuidadores de hoje. A sociedade que lhes exige tamanhos sacrifícios não valoriza o seu esforço, nem os procura compensar. O país não se adaptou à mudança demográfica causada por uma sociedade cada vez mais envelhecida. As gerações mais novas, muitas vezes dependentes dos pais/avós, vivem frequentemente situações de precariedade laboral, tendo dificuldades em conseguir sustentar-se. Há que recordar que a baixa taxa de natalidade vai tornar cada vez mais difícil a partilha das tarefas de cuidado entre os (cada vez menos) filhos.

Acresce que o mercado mundializado atual gerou uma reestruturação dos modos de organização do trabalho das empresas, obedecendo à “lógica da produtividade”, assistindo-se a uma opção por uma produção em função das necessidades imediatas dos clientes, mediante uma utilização flexível dos recursos humanos e externalização de parte da produção (Rebelo, 2004:14). Em simultâneo, a introdução das novas tecnologias na produção provocou uma substituição do trabalho humano pela produção automatizada.

Em decorrência de todas as mudanças mencionadas, desenvolveu-se a ideia de flexibilidade enquanto reorganização do trabalho, por forma a permitir uma maior adaptabilidade das empresas a um mercado em constante mudança. Uma estratégia utilizada foi a reorganização do trabalho ao nível da gestão flexível do tempo e local de trabalho.

Uma empresa flexível gere, de forma mais fluída e circunstancial, diversos fatores, como o tempo de trabalho, as remunerações, a formação e competências com o objetivo de permitir uma maior adaptabilidade da mesma às oscilações do mercado (Santos:1999:16).

⁸ “...o burnout é uma síndrome de exaustão emocional, despersonalização, e perda de realização pessoal que ocorre em profissionais de ajuda...” (Maslach & Jackson, 1986, p.1, in Pinto e Chambel, 2008)

Muito por influência europeia, tem havido no discurso político um ênfase dado à flexibilidade no trabalho como condição necessária à competitividade das empresas, das economias e da coesão social.

Em simultâneo, os trabalhadores também têm cada vez maior necessidade de conciliação entre trabalho e vida pessoal e familiar, dadas as mencionadas alterações sociais verificadas nas últimas décadas.

Contudo, ainda que, teoricamente existam interesses coincidentes ao nível da flexibilização do tempo de trabalho, verifica-se que os mecanismos utilizados visam essencialmente satisfazer os interesses das empresas (Rebelo, 2004) em detrimento dos interesses dos trabalhadores. Daí decorre que mecanismos passíveis de facilitar tal conciliação, muitas vezes acabam por dificultá-la ao descurar os interesses dos trabalhadores face às necessidades de produtividade da empresa. Assim, o recurso à flexibilidade tem-se traduzido essencialmente na redução dos custos de trabalho, numa lógica de adequação constante do número de trabalhadores às necessidades produtivas, o que se tem traduzido, em Portugal, no aumento de formas flexíveis e precárias de emprego, como o falso trabalho independente, contrato de trabalho a termo e parcial (Casaca, 2012:40).

Assim, tem-se verificado uma prossecução de uma flexibilidade de natureza defensiva, que se traduz essencialmente numa redução de custos com recursos humanos, em detrimento de uma flexibilidade ofensiva, que se traduz numa capacidade de adaptação contínua da organização às exigências do mercado, mediante uma aposta na formação e no acesso à informação com o objetivo de promover a competência e a responsabilidade (Rebelo, 2006).

Nas palavras de Virgínia Ferreira (1999):

A ênfase posta na flexibilidade, na humanização das relações de serviço, na cultura relacional e na centralidade do tempo é algo que poderia facilitar a integração das mulheres numa nova cultura empresarial, já que elas se encontram, em regra, habituadas a realizar várias tarefas ao mesmo tempo, a coordenar os tempos de trabalho e de não-trabalho, a atender às necessidades dos outros e a cultivar e fomentar as relações afetivas e familiares.

Contudo, para as empresas, “flexibilidade” tem um significado muito diferente, traduzindo-se antes num “alongamento da jornada de trabalho, às vezes com trabalho suplementar não-remunerado, disponibilidade total por parte dos trabalhadores para responderem às exigências da produção e, fundamentalmente, precarização do emprego. Quem não estiver disponível por ter pessoas dependentes a seu cargo é pouco flexível e desmotivado.” (Ferreira, 1999)

Acresce que o enfraquecimento do poder dos sindicatos vem ainda mais contribuir para o desequilíbrio nas relações laborais.

Daqui decorre que a opção atual do Legislador, face à crise vivenciada, pela flexibilização das leis laborais no sentido de facilitar despedimentos, mobilidade temporal e geográfica, entre outros, tem consequências ainda mais gravosas para os trabalhadores cuidadores familiares⁹.

⁹ Por exemplo, a mudança de local de trabalho para uma mulher saudável sem responsabilidades familiares que implique uma perda acrescida de duas horas diárias em deslocação casa-trabalho é muito menos gravosa que a mesma situação face a uma mulher com filhos menores e/ou pais dependentes de quem seja cuidadora principal.

Contudo, a flexibilização das condições de trabalho, desde que tomando em conta os interesses de empregadores e trabalhadores, pode contribuir para uma melhor conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar¹⁰.

“Desde meados dos anos de 1980 que a generalidade dos países europeus adotaram e desenvolveram fórmulas novas de contratação nas empresas (olhadas, na sua maioria com “bons olhos”, quer pelos sindicatos, quer pelos diferentes governos, que nelas vêem uma alternativa à crise de emprego)” (Rebelo, 2002:3).

Entre as modalidades já existentes de flexibilização que podem contribuir para uma melhor conciliação, com benefícios para trabalhadores e empregadores, há que referir o trabalho a tempo parcial e o teletrabalho.

Ao nível da política de emprego, o incentivo ao trabalho a tempo parcial (TTP) tem sido amplamente defendido como meio para a realização de vários objectivos de política social, por permitir uma melhor conciliação entre as esferas profissional, pessoal e familiar dos trabalhadores permitir criação de emprego ou a partilha dos empregos existentes, numa época de crise económica e de desemprego acentuado e a flexibilidade na utilização da mão-de-obra (Gomes, 2007).

Para as empresas, o recurso ao TTP contribui para comprimir a massa salarial, reduzindo custos, assim como para uma gestão flexível de horários de trabalho, que dê resposta a picos de actividade ou a tempos improdutivos, tornando também possível a partilha de instalações e equipamentos.

Para os trabalhadores, quando voluntário, poderá operar como um meio de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar. Contudo, não deixa de ter riscos, em especial para as mulheres, uma vez que, face à falta de partilha das responsabilidades domésticas e de cuidado entre os géneros, poderá originar uma diminuição do tempo dedicado ao “trabalho pago” destas com proporcional aumento do dedicado ao “trabalho não pago”, sem se traduzir num aumento do tempo livre.

Acontece que, muitas vezes, o recurso ao TTP não resulta de um encontro de vontades entre trabalhador e empregador, mas de uma estratégia de gestão com vista à redução de custos do segundo, imposta ao primeiro, sendo assim “involuntário”.

Em todos os países europeus, o TTP feminino supera o masculino, sendo que é sempre superior no escalão etário entre os 55 e os 64 anos.

A percentagem de trabalhadores da UE a tempo parcial sofreu um aumento de 16,2 % em 2000 para 19,5 % em 2011¹¹.

Em 2011 o TTP feminino foi de 32,1 %, enquanto o masculino não ultrapassou 9,0 %¹².

A Holanda é o país da UE em que no qual o recurso ao TTP é mais elevado (48,5% da população empregada em 2011), a que se seguem a Alemanha (26,6%), o Reino Unido (26,8%), a

¹⁰ O Livro Branco das Relações Laborais (2007) refere como objetivo de um “modelo desejável de relações laborais”, promover “a redução das desigualdades, verticais e de género” e “o aumento da adaptabilidade do tempo de trabalho e a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar (Online).

Disponível em: http://www.gep.msess.gov.pt/edicoes/outras/livro_branco_digital.pdf

¹¹ Dados do Eurostat in *Employment statistics*, consultado em

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics

¹² Dados do Eurostat in *Employment statistics*.

Dinamarca (25,9%), a Bélgica (25,1%), a Suécia (26,5%) e a Áustria (25,2%). Em Portugal, o recurso ao TTP foi de 13,3% em 2011, valor abaixo da média europeia (19,5%). República Checa (5,5%), Hungria (6,8%) e Grécia (6,8%) são os países em que este regime laboral tem um valor mais baixo¹³.

A nível europeu, ao recurso ao TTP feminino varia grandemente entre o Norte e o Sul, uma vez que é de utilização comum pelas mulheres do norte da Europa e residual pelas dos países do Sul (Rebello, 2002). Entre a população feminina, a nível europeu, verifica-se que, em 2011, a percentagem de trabalhadoras a tempo parcial na Suíça foi de 60,1%, na Alemanha de 45,7%, na Áustria de 44,0%, na Bélgica de 43,4%, no Reino Unido de 43,1% e na Noruega de 42,8%. Já na Hungria foi de 9,2%, na Grécia de 10,2% e em Portugal de 16,3%¹⁴.

O recurso a esta modalidade é relativamente baixo em Portugal, por diversos motivos: os baixos salários praticados, o facto de não ser visto pelos empregadores como uma forma de redução de custos laborais fixos, a preferência por uma competitividade assente em regimes de “flexibilidade contratual” e a falta de relevância dada por empregadores/gestores à conciliação entre vida privada e profissional.

Ainda assim, esta modalidade é eminentemente feminina, o que decorre do facto de os estereótipos de género ainda estarem muito vincados entre nós, sendo que a prestação de cuidados na família é assegurada por redes de entajuda familiar, cabendo em especial às mulheres o papel de cuidadoras principais.

É também maioritariamente involuntário em Portugal, já que é visto pelos empregadores como forma de trabalho essencialmente feminina¹⁵, e pelas trabalhadoras como única resposta à necessidade de redução do tempo de trabalho para fazer face a outras tarefas relativas ao cuidar, traduzindo-se numa forma precária de trabalho, o que resulta num empobrecimento da população feminina, segmento tradicionalmente mais associado à modalidade.

Outra modalidade de flexibilização é o teletrabalho, mas com outra dimensão, uma vez que permite uma gestão do local e tempo de trabalho. Esta figura foi desenvolvida para fazer face às mudanças decorrentes da mundialização da economia, deslocalização das empresas e progressos a nível das novas tecnologias de comunicação que originaram a designada “sociedade da informação”. Todas estas realidades implicaram a necessidade de novas possibilidades de gestão do local de trabalho.

O teletrabalho (previsto no art. 165º CT) consiste numa forma flexível de trabalho, em que a prestação de trabalho é realizada à distância, através do recurso às tecnologias de informação e

¹³ Dados do Eurostat, consultados em

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00159&language=en>

¹⁴ Dados do Eurostat consultados em

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00159&language=en>

¹⁵ Não causa assim estranheza que muitas decisões do Tribunal de Justiça da União Europeia, quanto a discriminação em função do Género, versassem sobre situações de trabalho a tempo parcial (nomeadamente nos acórdãos Jenkins (processo n.º C-96/80), Nimz (Processo n.º C-184/89) ou Bilka-Kaufhaus (processo n.º C-170/84), que serão referenciados *infra*.

comunicação. Pode revestir várias formas: pode ser no domicílio, em equipa ou em centros de teletrabalho, em escritórios-satélite ou de forma móvel ou itinerante (Rodrigues, 2011).

Se, por um lado, o teletrabalho tem sido encarado como “uma forma inovadora de integração ou de reintegração laboral, em particular de grupos de desempregados e de deficientes motores”, por outro lado, tem tido “efeitos negativos sobre as condições e a segurança de emprego de certos grupos profissionais e sociais” (Rebelo, 2002:71-72).

Para o trabalhador, permite uma maior autonomia no desenvolvimento da prestação de trabalho e na organização do tempo de trabalho. Quando prestado no domicílio, permite poupança em tempo e custos de transporte até ao local de trabalho e maior possibilidade de adaptar o horário em função de outras responsabilidades, como as de cuidado. Contudo, daqui decorre uma sobreposição entre a vida pessoal e familiar.

Como desvantagens, há que referir um maior isolamento do trabalhador (que originam receios quanto à progressão na carreira e falta de solidariedade entre colegas) e possível perda de retribuição (subsídios de alimentação e transporte, em muitos casos). Quando desenvolvido no domicílio, acresce o perigo de uma invasão da privacidade do trabalhador, uma tendência para o abuso ao nível do horário de trabalho e a dificuldade de conciliação da prestação de trabalho com outras realidades do foro doméstico.

Para o empregador, apresenta como vantagens permitir reduzir custos com recursos humanos (externalizando partes da produção), uma otimização de instalações e equipamentos e maior flexibilidade na organização e gestão. Como desvantagens, verifica-se uma dificuldade no exercício do poder de direção.

Em Portugal, ainda não tem grande expressão, sendo também maioritariamente feminino.

Mais recentemente, também por influência europeia, e inspirada pelo modelo dinamarquês, tem-se defendido uma ideia de “flexissegurança”¹⁶ nas relações de trabalho. Acontece que a “dimensão género tem estado praticamente ausente do debate” (Casaca, 2012:41), já que o modelo dinamarquês foi desenvolvido numa sociedade muito diferente da portuguesa, em que se verifica uma atenuação das diferenças de género, uma elevada proteção social, uma elevada qualificação dos trabalhadores, um investimento na formação ao longo da vida, parceiros sociais colaborativos na

¹⁶ A flexissegurança é uma estratégia integrada europeia que visa aumentar, em simultâneo, flexibilidade e segurança no mercado de trabalho, numa tentativa de conciliação da necessidade dos empregadores de uma força de trabalho flexível com a necessidade dos trabalhadores de conciliação entre a vida profissional e familiar e de segurança, mediante a possibilidade de progressão na carreira, desenvolvimento de competências e apoio pelos sistemas de segurança social durante os períodos de inatividade. As políticas nacionais de flexissegurança devem obedecer a quatro princípios fundamentais: flexibilidade e a segurança dos contratos de trabalho; aplicação de estratégias de aprendizagem ao longo da vida; eficácia das políticas ativas do mercado de trabalho; e modernização dos sistemas de segurança social (CE, 2007, in http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c10159_pt.htm , consultado em 21.05.2013.

É um elemento essencial da EEE, defendendo a CE que políticas integradas de flexissegurança têm uma importância chave na modernização dos mercados de trabalho e na contribuição para a obtenção de uma taxa de emprego na UE de 75%, alvo definido na Estratégia Europeia 2020.

procura de soluções, em que as políticas públicas favorecem a participação feminina no mercado de trabalho e apoiam a existência de uma rede ampla de apoio às famílias, o que justifica o prolongamento da participação feminina na atividade laboral (Casaca 2012).

As modernas tendências de flexibilização do Direito do Trabalho têm-se caracterizado por tentarem ultrapassar as limitações legais do tempo de trabalho através de uma ponderação de uma duração média do trabalho e de uma indexação do PNT a um período médio, visando responder às necessidades de produtividade e competitividade das empresas num mercado global. Alguns autores identificam até um “princípio laboral fundamental da prevalência dos interesses de gestão” (Ramalho, 2012: 457)

As mais recentes modalidades de flexibilização temporal do trabalho acolhidas no CT são o banco de horas, o horário concentrado e a adaptabilidade.

Um instrumento de flexibilização do trabalho que assumiu particular relevância nos últimos tempos foi o banco de horas, que permite o aumento do período normal de trabalho até quatro horas diárias, podendo atingir as sessenta semanais com o limite de duzentas horas por ano, sem que tal implique qualquer alteração ao tempo de trabalho, apenas uma redistribuição do mesmo.

Anteriormente à Lei 23/2012 (que veio alterar o CT09), o banco de horas só poderia ser instituído por IRCT. Atualmente existe a possibilidade do banco de horas individual (art. 208º-A CT), por acordo entre trabalhador e empregador e banco de horas grupal (art. 208º-B CT), que consiste na aplicação do IRCT que institua o banco de horas (previsto no art. 208º) a todos os elementos de uma equipa, secção ou unidade económica.

A figura tem sido vista por vários autores como um expediente dotado de um potencial elevado de perturbação da vida pessoal e familiar do trabalhador (Monteiro Fernandes, 2012: 554). Ainda que tal visão seja acertada face à realidade do mercado laboral português, a figura poderia funcionar como mais um instrumento de conciliação, nomeadamente mediante o estabelecimento de proteções quanto à sua aplicação a trabalhadores com responsabilidades de cuidado a familiares. Já existem restrições à sua aplicação a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, trabalhadores menores, trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica ou trabalhadores-estudantes.

O Tribunal Constitucional pronunciou-se recentemente¹⁷ pela não inconstitucionalidade do banco de horas individual e grupal. Quanto ao banco de horas individual entendeu que a exigência de um acordo do trabalhador (ainda que tácito) não deixa na inteira disponibilidade do empregador a utilização desta figura e que, concretamente quanto aos reflexos do mesmo ao nível de conciliação entre vida profissional e familiar, a natureza individual da figura pode assegurar uma disponibilidade de tempos livres consentânea, no essencial, com os interesses pessoais de cada trabalhador.

¹⁷ Acórdão n.º 602/2013, de 20.09.2013, proferido em sequência de um pedido de declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral de diversas normas do CT, decorrentes das alterações introduzidas ao mesmo pela Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho, apresentado por um grupo de Deputados à Assembleia da República, publicado no Diário da República n.º 206, Série I de 2013-10-24. pp. 6241-6296.

Relativamente ao banco de horas grupal, à semelhança do já decidido anteriormente¹⁸ quanto à adaptabilidade grupal, entendeu que a racionalidade própria da figura justifica um enquadramento normativo com base na unidade funcional, e que se depreende da existência de uma convenção coletiva a admiti-lo uma presunção de favorabilidade do regime¹⁹.

Contudo, parece-nos que o TC não deu a devida importância na sua análise aos limites do tempo de trabalho e ao seu reflexo na saúde, descanso e vida privada e familiar do trabalhador, várias vezes enfatizados nas declarações de votos vencidos. A existência de limites máximos ao PNT decorre, mais do que de preocupações com a conciliação, da necessidade de recuperação física e mental do trabalhador, decorrente do esforço e concentração exigidos pela prestação de trabalho, para proteção da sua saúde. Ora, trabalhadores exaustos não são trabalhadores produtivos, pelo que o recurso excessivo deste instrumento poderá ter resultados contraditórios aos fins que visa prosseguir.

A adaptabilidade²⁰ (art. 204º a 207º CT) permite a observância do período normal de trabalho seja feito em termos médios, através de um período de referência, que deverá ser compensado em

¹⁸ Acórdão do TC n.º 338/2010 de 22.09.2010 (publicado no Diário da República, 1ª série, n.º 216 de 08.11.2010, pp. 4994-5031), também na sequência de um pedido de declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral de diversas normas do CT09, apresentado por um grupo de Deputados à Assembleia da República.

¹⁹ Há que referir a existência de várias declarações de voto discordantes deste entendimento (dos Conselheiros João Cura Mariano, Pedro Machete, Maria João Antunes, Ana Maria Guerra Martins e Joaquim de Sousa Ribeiro) quanto ao banco de horas grupal, com fundamento no direito de contratação coletiva e, em especial, no princípio da conciliação entre vida privada, familiar e profissional. Referir-se-á apenas a declaração de voto do Conselheiro João Cura Mariano, por se entender que a mesma agrupa todos os fundamentos utilizados nas demais acima identificadas, ao defender que a “determinação do tempo de trabalho é essencial para limitar a subordinação do trabalhador perante a entidade patronal, assegurando a sua liberdade pessoal ao delimitar temporalmente a sua disponibilidade” e que, por isso “a Constituição impõe ao legislador a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho, (...) conferindo simultaneamente aos trabalhadores um direito ao repouso e aos lazeres e à organização do trabalho em condições que permitam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” (...) e que, para tal “não basta que o legislador estabeleça tetos aos horários laborais, mas também que os tetos estabelecidos se situem num nível que permitam ao trabalhador o repouso, o lazer e tempos dedicados à vida familiar razoáveis, de acordo com os padrões e ritmo de vida atuais, sendo nestes domínios essenciais os limites máximos das horas diárias e semanais de trabalho”. Do mesmo modo, tão severa restrição destes direitos fundamentais dos trabalhadores, só pode ser legitimada por um ato pessoal de manifestação de concordância destes e que o nível de proteção constitucionalmente exigido a estes *direitos* “não desaparece nem se fragiliza pelo facto da maioria dos trabalhadores da mesma estrutura económica de uma empresa terem concordado em autolimitar os seus direitos com igual conteúdo”, e que, de tal *adesão* maioritária não é possível retirar uma *presunção de favorabilidade* da figura para todos os trabalhadores, “uma vez que os motivos dessa adesão podem ser os mais diversos, nem essa presunção pode funcionar de forma absoluta, impedindo os não aderentes de recusarem a sua sujeição ao banco de horas”.

²⁰ Tal regime surgiu pela primeira vez em Portugal, de forma muito limitada (só através de convenção coletiva de trabalho), no D.L. n.º 398/91 de 16.10, que alterava o DL n.º 409/71 de 27 de setembro. Só em 1996, foi instituído o regime da adaptabilidade de horários, através da Lei n.º 73/98 de 10 de Novembro. O CT 2003

períodos de menor necessidade de laboração. Pelo que se o trabalhador trabalhe mais três horas num determinado dia ou semana tem de prestar menos noutro dia ou semana, de modo a que média do tempo de trabalho no período de referência seja, de fato, de 8 horas diárias e 40 horas semanais

Tal regime surgiu pela primeira vez em Portugal, de forma muito limitada (só através de convenção colectiva de trabalho), no D.L.398/91 de 16.10, que alterava o DL n.º 409/71 de 27.09. Só em 1996, foi instituído o regime da adaptabilidade de horários, através da Lei 73/98 de 10.11. O CT 2003 manteve tal regime, mas aditou a modalidade de adaptabilidade individual. O CT 2009 veio acrescentar às duas modalidades já existentes de adaptabilidade (por IRCT e individual) a adaptabilidade grupal.

O horário concentrado (art. 209º CT) é uma figura que permite aumentar o período normal de trabalho diário até quatro horas, sendo que aos trabalhadores por ele abrangidos não se pode aplicar o regime da adaptabilidade. Deixa ao IRCT que o regule estipular a retribuição e outras condições da sua aplicação, sem previsão de quaisquer imposições mínimas. Deste instrumento não decorre a prestação de maior número de horas de trabalho, apenas a sua maior concentração em determinados períodos.

De toda esta flexibilização do tempo de trabalho, ainda que tenha potencialidades interessantes para trabalhadores e empregadores, surge o grave risco de desaparecimento das fronteiras entre trabalho e descanso, e entre vida profissional e pessoal.

Com as reformas introduzidas ao nível do cálculo das pensões²¹, em que a nova fórmula de cálculo passou a ter em conta toda a vida contributiva, a mulher viu ainda mais empobrecido o seu montante de reforma (Casaca e Bould, 2012: 110) aliadas às remunerações inferiores recebidas e aos constrangimentos decorrentes da multiplicidade de papéis que assegura.

Estas situações têm altos custos para os cuidadores e dependentes e reforça desigualdades, socioeconómicas e de género.

É assim urgente a criação de mecanismos que facilitem e valorizem o trabalho das famílias na assistência e cuidado aos familiares dependentes. Uma abordagem necessária é ao nível do aprofundamento dos mecanismos de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

manteve tal regime, mas aditou a modalidade de adaptabilidade individual. O CT 2009 veio acrescentar às duas modalidades já existentes de adaptabilidade (por IRCT e individual) a adaptabilidade grupal.

²¹ A nível europeu, tem sido adotada, sob diversas formas, a figura dos *care credits*, como forma de ajustamento às mudanças demográficas e sociais. Funcionam como um mecanismo de compensação pelo tempo passado fora do mercado de trabalho (trabalho pago) pelos trabalhadores cuidadores, em virtude da sua dedicação às tarefas de cuidado (não pagas).

1.2 ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.2.1 SÍNTESE DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

No campo jus-laboral encontramos uma série de princípios desenvolvidos ao longo das décadas, por forma a dar uma maior justiça à relação de trabalho.

Dado o tema em análise neste estudo, far-se-á apenas referência a três princípios fundamentais: o princípio da igualdade, o princípio da não discriminação e o princípio da conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar. A este nível, a Constituição Portuguesa, por ser relativamente recente, veio receber toda a evolução conseguida a nível internacional e europeu, no seu desenvolvimento e interpretação (Ramalho, 2006).

1.2.1.1. O princípio da igualdade

No ordenamento jurídico nacional, o princípio geral da igualdade está desde logo plasmado no art. 13º, n.º 1 da CRP, que estipula que “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”.

O princípio da igualdade não se limita à exigência de um tratamento igual a todos, tem um duplo conteúdo: a obrigação de dar tratamento igual a situações que sejam iguais (igualdade formal), e a obrigação de dar tratamento diferenciado a situações que sejam diferentes (igualdade material). Esta ideia de igualdade material surge no art. 9º, al. d) CRP, ao prever como tarefa fundamental do Estado “promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real dos portugueses”.

É um princípio fundamental decorrente do princípio da dignidade da pessoa humana²², que origina um direito fundamental à igualdade, que deve ser interpretado e integrado de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem (art. 16º, n.º 2 CRP). Este princípio é posteriormente desenvolvido, a nível laboral, nos arts. 58º, n.º 2, al. b) (igualdade de oportunidades) e 59º, n.º 1 al. a) da CRP (igualdade remuneratória).

Historicamente, os direitos fundamentais surgem como forma de defesa dos particulares contra o Estado, por inicialmente se entender que só o Estado poderia ameaçar a liberdade dos indivíduos, sendo a sua aplicação ao nível privado vista como um entrave à autonomia privada dos cidadãos. Só posteriormente se debate a possibilidade de vinculação dos privados ao respeito por estes direitos, uma vez que, para além do Estado, os cidadãos podem sofrer pressões de outros indivíduos, grupos ou interesses numa posição de superioridade (Dray, 2001). Contudo, esta vinculação não foi de aceitação pacífica, ainda que acolhida no art. 18º, n.º 1 da CRP.

²² A dignidade da pessoa humana é mencionada no preâmbulo da DUDH, como o “fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo”, decorrente da ideia kantiana de que o ser humano é o princípio e o fim de todas as normas, o valor inegociável ao qual todos os outros se submetem.

O princípio da dignidade da pessoa humana é o princípio fundamental da ordem jurídica nacional (art. 1º da CRP) e europeia (art. 1º CDFUE), do qual todos os demais derivam.

No campo laboral, a imposição da igualdade a todos os níveis afetaria brutalmente a autonomia privada e o poder de direção do empregador (Bravo-Ferrer, 2001). Assim, este princípio tem de ser conciliado e balizado por outros princípios do ordenamento jurídico, como o direito de iniciativa privada e o princípio da liberdade contratual. Isto porque “a igualdade só existe entre homens livres e a liberdade implica igualdade” (Dray, 2001: 30).

É evidente o desequilíbrio negocial na relação laboral, uma vez que uma das partes se subordina ao poder de direção da outra, pelo que se justifica a aplicação deste princípio numa lógica de tutela da parte mais débil.

A Lei Fundamental vem depois autonomizar o princípio da igualdade de género no art. 13º, n.º 2 (na sua vertente negativa, através do princípio da não discriminação) e concretizar o princípio da igualdade no domínio laboral mediante o designado “princípio da igualdade de tratamento”

No Código do Trabalho, o princípio da igualdade opera em três grandes áreas: o recrutamento, as condições de trabalho e a proteção contra o despedimento.

Devido à influência comunitária no desenvolvimento do princípio da igualdade, aos estereótipos de género ainda vigentes e às consequências da entrada tardia das mulheres no mercado de trabalho, a igualdade retributiva sempre foi o tema mais tratado, na doutrina e jurisprudência.

Defende, a este propósito, Monteiro Fernandes (2009:469) que do princípio da igualdade retributiva decorre que

não pode, por nenhuma das vias possíveis (contrato individual, convenção coletiva, regulamentação administrativa, legislação ordinária) atingir-se o resultado de, numa concreta relação de trabalho, ser paga retribuição desigual da que seja paga, no âmbito da mesma organização, como contrapartida de trabalho igual. Trata-se, pois, de uma diretriz imediatamente operatória, não apenas enquanto critério de validade da regulamentação legal e convencional, mas, sobretudo, como critério de licitude da prática contratual concreta.

Também, neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal Constitucional com o n.º 313/89, de 9.3.89, referente ao processo n.º 265/88 da 2ª Secção²³:

o princípio da igualdade salarial proíbe as discriminações, as distinções sem fundamento material, designadamente porque assentes em meras categorias subjetivas. Se as diferenças de remuneração assentarem em critérios objetivos, então elas são materialmente fundadas e não discriminatórias.

Vários têm sido os fatores objetivos que permitem ao empregador proceder a diferenciações salariais, tais como: formação profissional, habilitações, experiência profissional, rendimento do trabalho, antiguidade na empresa, entre outros. Porém, nem sempre são estes os fatores que justificam a diferença de tratamento entre homens e mulheres.

O princípio da igualdade de género no trabalho não se esgota num princípio geral. Sendo a promoção da igualdade entre homens e mulheres uma tarefa fundamental do Estado (art. 9º, al h) CRP) tal exige uma atuação pró-ativa, de modo a transformar o local de trabalho de modo mais inclusivo, tendo como objetivo a paridade (Ramalho, 2006).

²³ Acórdãos do Tribunal Constitucional, 13º Volume, Tomo II, pp. 917 ss.

1.2.1.2. O princípio da não discriminação

A igualdade está indissociavelmente ligada à não discriminação, sendo ambos decorrências do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. Contudo, nem todas as desigualdades resultam em discriminação, sendo sempre necessário analisar o motivo e resultado da conduta.

Discriminar significa diferenciar. Ora, diferenciar não é algo por si só negativo, uma vez que todos diferenciamos inúmeras vezes no dia a dia, sem que tal atuação seja discriminatória a nível jurídico²⁴.

Foi na Convenção da ONU para a eliminação de todas as formas de discriminação racial (CEDR) que surgiu pela primeira vez uma noção de “discriminação” (art. 2º) como:

qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, cor, ascendência, origem nacional ou étnica, que tenha como objectivo ou como efeito destruir ou comprometer o reconhecimento, gozo ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos do homem e das liberdades fundamentais no domínios político, económico, social e cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública.

A discriminação tem por base estereótipos, representações sociais de características de determinado grupo, muitas vezes falsas e/ou perpetuadas pela manutenção de tais estereótipos²⁵.

O princípio da não discriminação, ao nível do género, também encontra as suas fontes mais relevantes no direito da União Europeia, uma vez que foi a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia quem desenvolveu os conceitos de discriminação direta e indireta em função do género, posteriormente formalizados por Diretivas e transpostos para o art. 23º, nº 1, al. a) e b) CT.

Alguns autores entendem o direito à “proteção legal contra quaisquer formas de discriminação” (previsto no art. 26 CRP, n.º 1 in fine) como um direito especial de igualdade (Canotilho e Moreira, 2007), assim como um direito subjetivo à prática de não discriminação (directa ou indirecta).

O n.º 2 do art. 13º da CRP, em decorrência da proteção dada ao princípio da igualdade, especifica que ninguém pode ser “privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.” Daqui decorre que a relevância da discriminação a nível jurídico não decorre da simples distinção/diferenciação, mas sim do fator usado para distinguir/diferenciar (nomeadamente, o género), assim como o resultado obtido (privilégio, benefício, prejuízo ou privação de algum direito ou isenção de algum dever) por uma distinção com base em tais critérios.

²⁴ A título meramente exemplificativo, existem várias restrições e proteções aplicáveis a menores de 18 anos (restrições quanto à capacidade para celebrar contrato de trabalho, trabalho suplementar e trabalho noturno, idade mínima de admissão ao trabalho, etc.), que não consubstanciam juridicamente como uma discriminação em razão da idade. Do mesmo modo, o ordenamento jurídico permite diferenças remuneratórias entre trabalhadores da mesma empresa atendendo a vários critérios objetivos (qualificações, antiguidade, entre outros).

²⁵ Por exemplo, ao nível da discriminação em razão da idade dos trabalhadores mais velhos, as representações dos gestores que vêem os trabalhadores mais velhos como excessivamente cautelosos, inflexíveis e inadaptáveis às novas tecnologias, contribui para que as empresas não invistam na sua formação, o que vem reforçar tais estereótipos ao tornar as suas competências obsoletas (Gomes, 2007: 26).

A doutrina tem delimitado critérios para facilitar a identificação de discriminações proibidas, havendo consenso que não será admitida qualquer discriminação “infundamentada, arbitrária e contrária aos princípios constitucionais” (Silva, 2000: 87).

O CT opta por uma delimitação negativa do conceito de não discriminação, mediante a enumeração exemplificativa (artº 24º, n.º 1), de um conjunto de fatores discriminatórios (Ramalho, 2012).

A lei reforça a operacionalidade deste princípio com outras normas, nomeadamente de repartição do ónus da prova (art. 25º, n.º 5 CT), admissibilidade de medidas de ação positiva (art. 27º CT) e regras de clarificação do âmbito das práticas discriminatórias na contratação (art. 24º, n.º 2 CT) (Ramalho, 2012).

Como sanções para a violação do princípio da não discriminação, o CT prevê a aplicação do regime geral de responsabilidade civil por danos patrimoniais e não patrimoniais (art. 28º), a invalidade de qualquer ato de retaliação do empregador que vise prejudicar o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a acto discriminatório (art. 25º, n.º 7) e a cominação como contra-ordenação muito grave a violação do direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho (art. 24º, n.º5) (Ramalho, 2012).

1.2.1.3. O princípio conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

O direito do trabalho sempre se preocupou em delimitar o tempo de trabalho, por motivos de proteção da saúde e descanso dos trabalhadores. Não havia qualquer preocupação com as responsabilidades pessoais e familiares do trabalhador, apenas com a sua saúde e descanso.

Só recentemente surgiu a preocupação sobre a conciliação entre vida privada e vida profissional, dado que, anteriormente, eram vistas como duas esferas autónomas, sem interferência uma na outra, uma vez que o mercado de trabalho era composto essencialmente por homens, sendo que as mulheres não exerciam, na sua grande maioria, qualquer atividade profissional. Os homens dedicavam-se exclusivamente ao trabalho remunerado, sendo responsáveis economicamente pela família, e as mulheres ocupavam-se exclusivamente das tarefas domésticas e de cuidar. Assim, a esfera familiar ficava a cargo das mulheres e a esfera profissional a cargo dos homens.

Com a entrada das mulheres do mercado de trabalho, passou a existir uma interconexão entre a vida pessoal e a vida profissional, uma vez que uma dedicação mais acentuada a uma esfera afeta negativamente o tempo e a capacidade a dedicar à outra.

O princípio da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar foi desenvolvido no direito europeu como uma forma de promoção da igualdade entre os géneros no trabalho e no emprego, em consequência do aparecimento de novos fenómenos, como “a dupla jornada de trabalho” (Moreira, 2011).

O princípio da conciliação começou por ser visto meramente como um “direito à ausência”. Contudo essa perspetiva²⁶ sofreu uma evolução para o fomentar da corresponsabilização de ambos

²⁶ Que acabava por enfatizar a discriminação das mulheres devido aos tradicionais papéis de género e à falta de partilha das tarefas familiares e domésticas.

os géneros às tarefas domésticas e familiares, através de um recurso a formas de trabalho flexível, assim como facilitar as ausências ao trabalho por parentalidade ou assistência à família (Moreira, 2011).

Este princípio está tutelado na CRP nos arts. 26º, nº 1, 36º, n.ºs 3 e 5, 59º, n.º 1, als. b) e d) e n.º 2, al. b), 67º e 68.º.

O art. 26º, n.º 1 inclui, sobre a menção outros direitos pessoais, o direito à *identidade pessoal*, ao *desenvolvimento da personalidade*, e à *reserva da intimidade da vida privada e familiar*. Neste artigo, pretendeu-se, com fundamento no princípio da dignidade da pessoa humana, tutelar o direito de todos à construção e desenvolvimento livre da sua própria identidade pessoal e familiar.

No art. 59º, n.º 1, prevê-se como direito de todos os trabalhadores “a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes e organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” (al. b)) e a “repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas paga” (al. d)). No n.º 2, al c) do mesmo artigo garante uma “especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem atividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas”.

A proteção da família é uma tarefa do Estado (art. 67º), pelo que a maternidade e a paternidade são *valores sociais eminentes*, sendo que os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua ação em relação aos filhos (ar. 68º). A CRP reconhece às mulheres um “direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto”, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. Pais e mães têm direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

Este regime de proteção à família é completado, no art. 71º, n.º 2, por uma obrigação do Estado em desenvolver uma política nacional de prevenção e tratamento, reabilitação e integração de pessoas portadoras de deficiência e de apoio às suas famílias, e no art. 72º, por um direito dos idosos à segurança económica e a condições de habitação e convívio familiar.

O Código do Trabalho permite à regulamentação coletiva (no seu art. 3º, n.º 3) o aprofundamento de direitos face às normas legais, em sentido mais favorável aos trabalhadores, designadamente, quanto a matéria de igualdade e não discriminação (al. a)), proteção na parentalidade (al. b)). Além disto, o CT estabelece que as CCTs devem regular medidas de promoção da igualdade no emprego (art. 492º, nº 2, al. d)).

Encontramos manifestações deste princípio como um direito a ausência no art. 249º, n.º 2 als. a), b), e) e f) do CT e como um direito de proteção no DL nº 91/2009, de 9 de abril (regime de proteção social da parentalidade).

Este princípio também exige prestações por parte do Estado, por forma a garantir a possibilidade de conciliação, nomeadamente através de uma rede nacional de equipamentos sociais de apoio às famílias²⁷ (art. 67º, n.º 2, al. b) CRP).

1.2.2. ALGUMAS NOÇÕES BÁSICAS

Face ao tema em análise, importa mencionar um conjunto de conceitos que foram desenvolvidos a nível internacional, europeu e nacional.

Em primeiro lugar, há que referir o conceito de discriminação, que se traduz em qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada em qualquer fator distintivo (raça, religião, deficiência, origem nacional ou étnica, género, idade, etc.) que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de qualquer direito ou liberdade nos campos político, económico, social, cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública²⁸.

A discriminação pode ser direta ou indireta, tendo a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia muito contribuído para o apuramento dos conceitos em causa, em especial no campo da igualdade de género.

O CT (art. 23º, n.º 1, al. a)) considera existir discriminação direta “sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável”. No caso específico da discriminação em função do género, a discriminação direta consiste numa desigualdade de tratamento entre homens e mulheres apenas em função do género ou de situações exclusivas do género feminino, como a gravidez ou a maternidade. A situação mais comum de discriminação direta é a desigualdade remuneratória injustificada entre homens e mulheres.

Foi o conceito de discriminação indireta que mais evoluiu, através da jurisprudência do TJUE, acolhida em diretivas europeias posteriormente transpostas para os direitos nacionais.

Existe discriminação indireta (art. 23º, n.º 1, al b)) “sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa

²⁷ A Portaria n.º 426/2006, de 2 de Maio, criou o Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES), a fim de apoiar o desenvolvimento e consolidar a rede de equipamentos sociais.

O Despacho n.º 12591/2006, de 6 de junho, determinou que os estabelecimentos de educação pré-escolar do 1º ciclo do ensino básico se mantenham obrigatoriamente abertos, pelo menos, até às 17,30h e, no mínimo, por oito horas diárias.

No IV Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e Não Discriminação, 2011-2013, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro, foi consagrado o objetivo de “promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal para mulheres e homens”, responsabilidade a ser desenvolvida de forma tripartida, pelo Estado, Sindicatos e entidades patronais de modo individual, ou através da concertação social.

²⁸ Adaptação da definição constante do art. 1º da Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial de 1966.

disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários”.

Assim, em termos de igualdade de género, a discriminação indireta consiste numa desigualdade de tratamento entre homens e mulheres em situações em que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutros, coloque os indivíduos de um determinado género numa situação de desvantagem comparativamente com os indivíduos do outro género. A legislação proíbe tais situações exceto se as mesmas se justificarem por objetivos alheios a toda e qualquer discriminação em razão do género.

Exemplos de situações de discriminação indireta são a noção de chefe de família ou de principal fonte de rendimento, pagamento das horas extraordinárias dos trabalhadores a tempo parcial em valores inferiores aos praticados para os trabalhadores a tempo inteiro, entre outros. O critério mais utilizado para exemplificar situações de discriminação indireta tem sido o TTP que, por ser maioritariamente exercido por mulheres, qualquer disposição, critério ou prática que afete os trabalhadores a tempo parcial é suscetível de afetar um número muito maior de mulheres que homens, podendo assim ser discriminatório, exceto caso se justifique por motivos objetivos, independentes do género.

Dada a natureza económica do princípio da igualdade no Tratado de Roma, a remuneração tem sido um conceito indissociável do princípio da igualdade e da não discriminação ao nível da jurisprudência europeia. A igualdade remuneratória foi o tema mais debatido perante o Tribunal de Justiça da União Europeia, o que levou também ao apuramento dos conceitos de *trabalho igual* (aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade²⁹) e *trabalho de valor igual* (aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado³⁰). TJUE tem um entendimento lato de remuneração, abarcando todos os pagamentos diretos ou indiretos, presentes ou futuros, pagos pela entidade patronal, em razão da prestação de trabalho.

Um dos meios de combate a práticas discriminatórias são as *medidas de ação positiva*, que consistem em práticas em si mesmas discriminatórias, mas em modo inverso, isto é, medidas que visam favorecer o grupo normalmente prejudicado pelas práticas discriminatórias. O art. 27º do CT define medida de ação positiva como discriminação” a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de fator de discriminação, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social”, o que não considera como discriminação.

O fenómeno de discriminação fundada no género tem na sua base os *estereótipos de género*, perceções sociais associadas à pertença a um género e à diferenciação sexual, isto é, as representações generalizadas e socialmente aceites sobre as características e os papéis típicos desempenhados por homens mulheres na sociedade. O homem é ainda visto como o *ser humano*

²⁹ Art. 23º., al. c) CT)

³⁰ Art. 23º, al. d) CT)

padrão, o ser humano universal, desvalorizando-se o seu papel reprodutor, e a mulher como o *ser humano específico*, decorrente da sua função reprodutora, desvalorizando-se a sua identificação como ser humano universal, sendo-lhe atribuído um valor social “diferente”. (Rêgo, 2010)

As mulheres são vistas como submissas, passivas, domésticas, dependentes, emocionalmente instáveis e fisicamente frágeis, enquanto os homens são vistos como aguerridos, dinâmicos, imaginativos, competitivos, racionais, fisicamente fortes, e estáveis. Destas perceções nascem papéis a desempenhar de acordo com o género, que a sociedade impõe ao “formatar” homens e mulheres desde a tenra infância, perpetuando os estereótipos.

Estas perceções originam uma segregação horizontal, vertical e transversal das mulheres no mercado de trabalho. Verifica-se uma segregação horizontal (ou sectorial) decorrente da concentração dos empregos femininos em determinados sectores de atividade e profissões (saúde e ação social, educação, administração pública e comércio), vistas como mais “femininas”. A segregação vertical, também designada de “teto de vidro”, traduz-se em barreiras invisíveis, decorrentes de preconceitos e regras organizacionais percebidas como neutras, mas que acabam por afetar de forma diferenciada as mulheres, fazendo com que estas, apesar de muitas vezes mais qualificadas do que os homens, ocupem menos posições de chefia que estes e tenham presença minoritária nas hierarquias de topo das diversas organizações onde exercem atividade. A segregação transversal, verifica-se por, independentemente do sector de atividade, as mulheres estarem sobre representadas em geral nas modalidades mais precárias de emprego, as taxas de desemprego feminino serem superiores às do masculino e manter-se uma desigualdade salarial muito significativa. Verifica-se também uma tendência para as mulheres trabalharem, em maior proporção, em empresas de menor dimensão e de rentabilidade mais reduzida.

1.2.3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

A igualdade, não discriminação e conciliação entre a vida profissional e familiar são temas indissociavelmente ligados, sendo que, a nível histórico, toda a evolução dos demais decorreu em sequência do desenvolvimento do princípio da igualdade

A igualdade de género demorou a ser reconhecida, tanto a nível nacional como internacional.

As normas internacionais do trabalho traduzem um consenso internacional sobre as problemáticas do mundo do trabalho. Assim, as suas normas correspondem a uma conjugação de princípios e valores sedimentados a nível internacional, estabelecendo patamares mínimos e aspirações a prosseguir.

Na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789), a situação das mulheres foi ignorada, permanecendo estas excluídas de uma cidadania plena.

Foi só em 1919, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que, no campo laboral, começou a formar-se uma ideia de “direitos das mulheres” merecedores de proteção legal. A Declaração de Filadélfia (1944) vem dar relevância a tais direitos ao estatuir que “(...) todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença **ou o seu sexo** têm o direito de efetuar o seu

progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais”.

Também com a criação da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1945, na Carta das Nações Unidas, se dá relevância à proteção da igualdade de género, ao estatuir como um dos propósitos da organização “Conseguir uma cooperação internacional (...) para promover e estimular o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, **sexo**, língua ou religião (...).”³¹,

Em 1948 surge a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), com o propósito de estabelecer a paz mundial e promover os direitos humanos. No seu art. 1º proclama que “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos...”. Ao nível de direitos sociais, há que referir em especial os arts. 23º, 25º e 26º, referentes à igualdade no trabalho e educação e à proteção da família.

No âmbito laboral é indiscutível a importância dos instrumentos emanados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em matéria de igualdade.

De início, a abordagem das questões de género nas convenções internacionais visava apenas proteger as mulheres quanto à sua capacidade reprodutiva e face a condições consideradas inadequadas (e.g. o trabalho noturno³² ou em minas³³). Posteriormente surgiu a noção de igualdade de oportunidades e não discriminação, e só mais recentemente a OIT introduziu a ideia de trabalhadores de ambos sexos com responsabilidades familiares, pautada pela aspiração de rever o modo de organização e distribuição do trabalho produtivo e reprodutivo nas sociedades.

As convenções da OIT mais relevantes nesta matéria ratificadas por Portugal são as n.º 100 (sobre igualdade de remuneração entre homens e mulheres em trabalho de igual valor, de 1951), n.º 103 (sobre a proteção da maternidade, de 1952)³⁴, n.º 111 (sobre discriminação no emprego e profissão, de 1958), 156 (sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981), n.º 171 (sobre trabalho noturno, de 1990) e n.º 183 (sobre a proteção da maternidade, de 2000).

A Convenção n.º100, sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres, é uma das convenções fundamentais³⁵ da OIT e visa assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.

³¹ Sublinhado nosso

³² Convenção OIT n.º 4 - Trabalho noturno de mulheres, 1919 (revista parcialmente pela Convenção 89 e denunciada em 08.12.93)

³³ Convenção OIT n.º 45 - Emprego de mulheres em trabalhos subterrâneos, 1935

³⁴ Revista pela Convenção OIT n.º 183.

³⁵ As convenções fundamentais da OIT são aquelas que abrangem temas que são considerados como princípios e direitos fundamentais no trabalho (a liberdade sindical e o direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, a erradicação do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação). Em 1995, a OIT lançou uma campanha visando a ratificação universal destas oito convenções, por forma a serem ratificadas e aplicadas por todos os Estados Membros da Organização. Tais princípios fundamentais estão incluídos na Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho (1998).

A Convenção n.º 111, sobre discriminação no emprego e profissão, é também considerada uma convenção fundamental pela OIT. Define “discriminação”, e vincula os Estados a definir e aplicar uma política nacional com o objetivo de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão.

De referência obrigatória é a Convenção n.º 156 sobre trabalhadores com responsabilidades familiares (complementada pela Recomendação n.º 165³⁶), que, visando instaurar a igualdade efetiva de oportunidades e tratamento para os trabalhadores de ambos os géneros, reconhece os problemas e necessidades específicos dos trabalhadores/as com responsabilidades familiares, definidos como trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades para com os filhos a seu cargo ou outros membros da sua família direta que tenham uma necessidade manifesta dos seus cuidados ou do seu amparo, quando essas responsabilidades limitem as suas possibilidades de se prepararem para a atividade económica, de acederem a ela, de nela participarem ou progredirem³⁷.

A Convenção n.º 171, sobre trabalho noturno, vincula os Estados a adotar medidas específicas exigidas pela natureza do trabalho noturno em benefício dos trabalhadores noturnos, com o objetivo de proteger a sua saúde, ajudá-los a cumprirem com as suas responsabilidades familiares e sociais, proporcionar-lhes possibilidades de melhoria na sua carreira e compensá-los de forma adequada. Nos seus arts. 4º a 10º a Convenção indica as medidas mínimas exigidas.

A Convenção n.º 183, sobre a Proteção da Maternidade (complementada pela Recomendação n.º 191), determina que a proteção à gravidez é uma responsabilidade compartilhada por governos e sociedades e determina uma licença de maternidade paga com catorze semanas de duração mínima.

Outros instrumentos da OIT relevantes na matéria são a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho de 1998 e Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, de 2008.

Nas últimas décadas do século XX surge a visão da igualdade de direitos entre os géneros em matéria de educação e formação, como forma de capacitação das mulheres a nível profissional e como meio para um desenvolvimento económico, nomeadamente no Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais³⁸ (PIDESC) de 1966, nos seus arts. 2º, n.º 2 (proibição de discriminação por diversos motivos, incluindo o sexo), e 6º (liberdade de acesso e exercício de trabalho).

Inolvidável na matéria é a Convenção para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDM) da ONU, assinada em 1979, que entrou em vigor em 1981. Esta convenção, no parágrafo 9º do seu preâmbulo, lembra que:

³⁶ É de realçar que esta Recomendação se aplica também trabalhadores (independentemente de género) com responsabilidades por outros membros de sua família imediata (não sendo restrita a descendentes) que precisam de seus cuidados ou apoio, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade económica e nela ingressar, participar ou progredir, já aludindo à possibilidade de licenças de apoio à família.

³⁷ Art. 1º, n.º 1 e 2.

³⁸ Consagra o princípio da não discriminação salarial nas als. a) e i) do art. 7º.

a discriminação contra as mulheres viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, que dificulta a participação das mulheres, nas mesmas condições que os homens, na vida política, social, económica e cultural do seu país, que cria obstáculos ao crescimento do bem-estar da sociedade e da família e que impede as mulheres de servirem o seu país e a Humanidade em toda a medida das suas possibilidades.

e, no parágrafo 14, refere que os Estados Partes estão “conscientes de que é necessária uma mudança no papel tradicional dos homens, tal como no papel das mulheres na família e na sociedade, se se quer alcançar uma real igualdade dos homens e das mulheres.” No art. 4º admite a possibilidade de medidas temporárias especiais que visem acelerar a instauração de uma igualdade de facto entre os homens e as mulheres, que não são consideradas como discriminatórias e, no art. 11º estabelece-se a proibição de discriminação contra as mulheres no domínio do emprego.

No contexto europeu, é obrigatório mencionar a atuação do Conselho da Europa, em especial a Convenção Europeia dos Direitos Humanos (1950) que, inspirada pela DUDH, tem por objetivo proteger os direitos humanos e as liberdades fundamentais, permitindo um controle judiciário do respeito desses direitos individuais. No seu art. 14º, dispõe que:

o gozo dos direitos e liberdades reconhecidos na presente Convenção deve ser assegurado sem quaisquer distinções, tais como as fundadas no sexo, raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras, a origem nacional ou social, a pertença a uma minoria nacional, a riqueza, o nascimento ou qualquer outra situação”.

A Carta Social Europeia (de 1961, revista em 1996) estabeleceu critérios de atuação em matéria laboral, nomeadamente em matéria de igualdade de tratamento e de oportunidades em matéria de emprego e profissão e proibição de discriminação quanto ao sexo e quanto às responsabilidades familiares aos Estados que a ratificaram.

Um conceito essencial na matéria, desenvolvido no direito internacional, é o de *gender mainstreaming* (perspetiva de género). O conceito de *gender mainstreaming* surgiu pela primeira vez em textos internacionais depois da Terceira Conferência das Nações Unidas sobre as Mulheres (Nairobi, 1985), no debate sobre o papel das mulheres no desenvolvimento. A Conferência de Pequim (após a Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres) define a perspetiva de género de um modo inovador, de acordo com o qual governos e outras entidades devem promover uma política de *gender mainstreaming* em todas as políticas e programas, por forma a que, antes da tomada de decisões, seja feita uma análise dos seus efeitos nos homens e mulheres. Também relevante na matéria foi a Plataforma de Ação decorrente da Conferência de Pequim (1995). Foi no decurso desta Conferência que, pela primeira vez, se refere explicitamente a necessidade de promoção dos direitos e independência económica da mulher, incentivando a partilha das responsabilidades familiares e laborais entre os géneros.

O Conselho da Europa teve um papel muito ativo na promoção da igualdade de género e no desenvolvimento do conceito e das técnicas de *gender mainstreaming*, vista como (re) organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, de modo a que a perspetiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política.

Também a União Europeia teve uma atuação de relevo no seu desenvolvimento e implementação desde a década de 90, nos Programas de Ação Comunitária para a Igualdade entre Homens e Mulheres. Contudo, o seu maior desenvolvimento ocorreu com a inclusão no Tratado de Amesterdão, em que se formaliza como obrigação da (então) Comunidade integrar a perspetiva de género como objetivo horizontal, afetando todas as áreas e vinculando Instituições Comunitárias e Estados Membros.

Todos estes instrumentos internacionais vão influenciar os direitos internos dos diversos países.

1.2.3 O ORDENAMENTO JURÍDICO DA UNIÃO EUROPEIA

Nos vários estados membros da União Europeia ainda se verificam vários fenómenos de desigualdade decorrentes, em especial, dos diferentes papéis tradicionalmente atribuídos a cada género e do acesso tardio das mulheres ao mercado de trabalho.

Ainda assim, nas tarefas anteriormente consideradas “femininas”, pertencentes à esfera doméstica/privada, isto é, o designado trabalho “não pago”, poucas mudanças se verificaram. Daqui decorre que as mulheres trabalhadoras, para além da sua atividade profissional, têm uma série de papéis impostos socialmente, que a sobrecarregam muito para além da sua vida profissional e que se repercutem no exercício de tais funções.

As culturas e modos de organização social de cada país influem nas diversas formas de participação feminina no mercado de trabalho. Se na Alemanha se valoriza a “mulher doméstica”, nos países nórdicos incentiva-se a participação feminina no mercado de trabalho, que é valorizada, existindo verdadeiras políticas de conciliação do trabalho com a família. Na Holanda, privilegia-se o trabalho feminino a tempo parcial, do que decorre uma menor valorização profissional (Casaca e Bould, 2012).

A igualdade entre homens e mulheres constitui um direito fundamental do ordenamento da UE e um valor comum.

Atento o referido, far-se-á uma breve excursão pelo ordenamento jurídico da União Europeia no que respeita ao tema em análise.

Há que realçar que, nos termos do art. 5º TUE a delimitação dos poderes da União rege-se pelo princípio da atribuição³⁹ e os exercícios das competências da União regem-se pelos princípios da subsidiariedade⁴⁰ e proporcionalidade⁴¹ (n.º 1).

³⁹ A UE apenas pode atuar dentro das competências que os Estados-Membros lhe tenham atribuído nos Tratados para alcançar os objetivos fixados por tais tratados. Todas as competências que não sejam atribuídas à União nos Tratados cabem aos Estados-Membros (art. 5º, n.º 2 TUE).

⁴⁰ A EU apenas pode intervir em domínios que não sejam da sua competência exclusiva se e na medida em que os Estados Membros não consigam alcançar suficientemente os objetivos da ação considerada por si só, podendo ser mais bem alcançados ao nível da União (art. 5º TUE, n.º 3)

⁴¹ O conteúdo e a forma da atuação da União não podem exceder o necessário para alcançar os objetivos dos Tratados (art. 5º TUE, n.º 4).

2.2.3.1 O Direito Originário

O desenvolvimento da política europeia de igualdade de géneros foi um processo gradual, que teve início no **Tratado de Roma** (aprovado em 25 de Março de 1957), com uma única norma⁴² – o art. 119º (atual art. 141º TFUE) – que consagra o princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres, inspirado pelo art. 2º da Convenção n.º 100 da O.I.T., de 1951. Em tal artigo, para além do princípio geral, encontra-se uma definição de retribuição, que inclui o salário base e complementos salariais, em dinheiro ou em espécie. Define o que se deve entender por igualdade de remuneração, exigindo-se que esta seja estabelecida com base numa mesma unidade de medida e que a remuneração por unidade de tempo seja a mesma para um mesmo posto de trabalho (isto é, a fórmula trabalho igual, remuneração igual).

Foi este princípio geral, de inspiração puramente económica, que se tornou um eixo da atuação comunitária, e serviu de base à adoção de uma política de promoção de igualdade de géneros em todos os domínios de atuação da União Europeia.

Posteriormente, com o **Tratado de Maastricht** (1992), que cria a União Europeia, constituída por três pilares: as Comunidades Europeias, a política externa e de segurança comum e a cooperação policial e judiciária em matéria penal, deu-se mais um passo nesta matéria. O Parlamento Europeu viu os seus poderes consideravelmente reforçados. Em anexo ao Tratado, surgiu um Protocolo sobre a Política Social (aprovado por todos os Estados membros com exceção da Grã-Bretanha), que serviu de base ao Acordo sobre a Política Social, no qual já se constata um reforço das competências comunitárias no domínio social, prevendo-se o estabelecimento de prescrições mínimas, nomeadamente em matéria de igualdade entre homens e mulheres (arts. 2º e 6º). Com este Tratado, desencadeia-se toda “uma revolução no âmbito dos direitos fundamentais, numa tentativa de humanizar a Comunidade Económica Europeia e trazer o cidadão – não só o trabalhador – para o núcleo da construção europeia” (Prino, 2011), acolhendo a jurisprudência do Tribunal de Justiça⁴³ no sentido do reconhecimento da existência de um catálogo de direitos fundamentais que se encontrem compreendidos nos princípios gerais do direito comunitário, cujo respeito deve ser assegurado pelos tribunais.

⁴² Durante as negociações para a celebração do Tratado de Roma, a França defendeu ser necessário incluir no mesmo a referência ao princípio da igualdade de retribuição entre homens e mulheres para evitar distorções ao nível da competitividade entre Estados Membros, por forma a assegurar o funcionamento do Mercado Comum.

⁴³ A sua jurisprudência evoluiu no sentido do reconhecimento de um critério amplo de Direitos Fundamentais, que inclui as tradições constitucionais comuns, as constituições dos Estados-membros, assim como os instrumentos internacionais relativos aos Direitos do Homem (designadamente a DUDH e a CEDH). Vide acórdão Stauder, de 12.11.1969 – Proc. 29-69; acórdão Internationale Handelsgesellschaft de 12.12.1970, Proc. 11-70; acórdão Nold II de 14.05.1974, Proc. 4/73; acórdão Rutili, de 28.11.1975, Proc. 36/75.

Porém, foi com o **Tratado de Amesterdão** (1997) que o Direito Social Europeu sofreu a sua maior evolução, uma vez que se abandonou uma visão estritamente económica da Comunidade, avançando-se para uma visão progressivamente mais social⁴⁴.

Introduziu no Tratado que institui a Comunidade Europeia um novo Título VIII, “Emprego”, a partir do que passa a figurar entre os objetivos da comunidade a promoção de um elevado nível de emprego, numa lógica complementar à atividade dos Estados-Membros, com vista à elaboração de uma Estratégia Europeia de Emprego (EEE)⁴⁵, vista como o principal instrumento orientador e de garantia da coordenação das prioridades de política de emprego. Assim, a partir do Tratado de Amesterdão, a promoção de um elevado nível de emprego passou a figurar entre os objetivos da Comunidade e a coordenação das políticas nacionais de emprego tornou-se uma prioridade comunitária.

Ao nível das relações de género, o Tratado acolhe expressamente um princípio geral de não discriminação no art. 12º TCE e “constitucionaliza” a igualdade entre homens e mulheres como tarefa fundamental da Comunidade (art. 2º).

Ordena-se à Comunidade que adote medidas para assegurar e potenciar este princípio. Há aqui já uma ideia de “mainstreaming” (art. 3º, n.º2) no sentido de que este princípio tem que ser respeitado em todas as atuações comunitárias. Depois de Amesterdão, a promoção da igualdade entre homens e mulheres passou a ser uma tarefa da Comunidade, a par com os Estados. Outra importante contribuição foi a introdução do art. 13º TCE, que estende a proibição de discriminação para além do campo laboral.

No artigo 136º TCE estabelece como objetivo da União e dos Estados-Membros, “a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização (...) tendo em vista um nível de emprego elevado e duradouro, e a luta contra as exclusões”, tendo presentes os direitos sociais fundamentais, tal como enunciados na Carta Social Europeia, assinada em Turim, em 18 de Outubro de 1961 e a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989.

O art. 137º, n.º 1 TCE, declara expressamente que, “a fim de realizar os objetivos consagrados no artigo 136º” (objetivos de política social comunitária), “a Comunidade apoiará e completará a ação dos Estados membros nos seguintes domínios: (...) – igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho.” O n.º 3 do art. 141º atribui ao

⁴⁴ Este Tratado foi de uma influência indiscutível a nível nacional, uma vez que inspirou a 4ª revisão à Constituição da República Portuguesa (Lei Constitucional n.º 1/97 de 20 de setembro), a partir do que se estabeleceu como tarefa fundamental do Estado Português “promover a igualdade entre homens e mulheres” (mediante a introdução da al. h) ao art. 9º da C.R.P.) e se acrescentou um novo direito pessoal, à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação (art. 26º, n.º 1, *in fine*).

⁴⁵ Foi com base nas alterações introduzidas pelo Tratado que o Conselho Europeu do Luxemburgo, em Novembro de 1997, lançou a Estratégia Europeia de Emprego (EEE). A EEE, proposta pela Comissão e aprovada pelo Conselho, estabelece objetivos e prioridades comuns para as políticas nacionais de emprego, vinculando os Estados-Membros a um conjunto de objetivos e de metas comuns, centrada em torno de quatro pilares: empregabilidade, espírito empresarial, adaptabilidade e igualdade de oportunidades.

Conselho a competência para adotar “as medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio de igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres...” (proibição de discriminação negativa), prevendo-se, no n.º 4, a possibilidade de serem adotadas “medidas que prevejam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional pelas pessoas do sexo sub representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional” (permissão da discriminação positiva a favor da mulher, ou do homem, se este for o género sub representado).

A maior inovação deste Tratado está, no entanto, no apuramento da definição de remuneração (acolhendo a jurisprudência do Tribunal de Justiça e o disposto na diretiva 75/11/CEE), no parágrafo 2 do seu art. 141º: “a trabalho igual ou de valor igual, igual remuneração”. Tal apuramento do conceito (“ou de valor igual”), decorre de que algumas profissões são representadas apenas por um género, não havendo termo de comparação. Assim, face a um posto de trabalho desempenhado apenas por um dos géneros, atende-se ao valor objetivo desse trabalho para se apurar a remuneração a pagar. Quando existir identidade de tarefa/unidade de tempo no mesmo posto de trabalho estamos perante um trabalho igual. Não existindo, segue-se a necessidade de determinação do valor objetivo do trabalho prestado.

Neste campo, verificamos também a influência da pioneira atuação jurisprudencial do Tribunal de Justiça Europeu, já que tal parágrafo é claramente inspirado pelo acórdão Barber⁴⁶, que lhe é anterior.

O **Tratado de Nice**, em 2001, altera a redação do artigo 13.º do TCE, cujo n. 1 habilita o Conselho a tomar “medidas necessárias para combater a discriminação em razão do sexo”. Com o Tratado de Nice, foi proclamada a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (como mero compromisso político, sem força jurídica), que também proíbe qualquer forma de discriminação em razão do género e consagra a igualdade de tratamento entre homens e mulheres em todas as áreas, assim como a possibilidade de recurso a ações positivas (arts. 21º e 23º).

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia prevê o princípio da igualdade (art. 20º), e o princípio da não discriminação (art. 21º). A igualdade entre homens e mulheres é especificamente regulada no art. 23º. Pronuncia-se sobre os direitos das crianças (art. 24º), das pessoas idosas (art. 25º) e das pessoas com deficiência (art. 26º). No art. 33º, com a epígrafe “Vida familiar e vida profissional”, prevê o princípio da conciliação entre a vida familiar e profissional, contudo numa lógica de mera proteção à parentalidade.

No **Tratado de Lisboa** (2007), consagra-se expressamente a horizontalização do princípio da igualdade entre homens e mulheres (art. 8º TFUE), já que todas as atuações da União têm que revelar uma preocupação ativa pela igualdade de género, que deixa de poder ser tratada apenas através de ações e programas marginais, exigindo-se antes a mobilização de todas as políticas e medidas visando o objetivo específico da igualdade. Assim, a perspetiva de género (*gender mainstreaming*) torna-se parte do processo de formulação, execução e avaliação de políticas e

⁴⁶ Acórdão TJCE de 17.05.1990, Processo C-262/88.

programas. Também se acentua o princípio da proibição de discriminação em geral, já não limitada à igualdade de géneros (art. 10º TFUE).

Ao nível da Política Social (art. 151º e ss. TFUE) estabelecem-se competências partilhadas entre a EU e os Estados Membros na matéria, tendo como objetivos a “promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização, assegurando simultaneamente essa melhoria, uma proteção social adequada, o diálogo entre parceiros sociais, o desenvolvimento dos recursos humanos, tendo em vista um nível de emprego elevado e duradouro, e a luta contra as exclusões” (art. 151º). A UE apoiará e completará a ação dos Estados-Membros em vários domínios (art. 153º, n.º 1), nomeadamente, condições de trabalho (al. b), igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho (al. i), luta contra a exclusão social (al. j); modernização dos sistemas de proteção social (...), “em especial no campo da igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho “ (al. k)).

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia é investida de força vinculativa através da introdução de uma menção que lhe reconhece valor jurídico idêntico ao dos Tratados (art. 6º do Tratado da União Europeia), sendo, para o efeito, foi proclamada pela segunda vez em Dezembro de 2007.

2.2.3.2 O Direito Derivado

Desde a consagração ao nível do direito originário do princípio da igualdade, o direito derivado teve uma atuação muito ativa no seu desenvolvimento, através especialmente de diretivas⁴⁷. Conseguiu-se, por ele, um desenvolvimento rápido deste princípio, sobretudo nas áreas das condições de trabalho, proteção social e segurança e saúde no trabalho.

A Diretiva n.º 75/117/CEE⁴⁸, de 10.02.1975 (na sequência do Programa de Ação Social de 1974), é a primeira nesta matéria e o ponto de partida para uma aproximação das legislações nacionais em matéria de igualdade remuneratória entre os trabalhadores de ambos os géneros. A Diretiva 76/207/CEE⁴⁹, de 09.02.1976, veio estender a aplicação da diretiva anterior ao acesso ao emprego, promoção e formação profissional e condições de trabalho.

Posteriormente, as Diretivas n.º 79/7/CEE, de 19.12.1978 (igualdade em matéria de segurança social) e n.º 86/378/CEE⁵⁰ de 24.06.1986 do Conselho (igualdade nos regimes contributivos de segurança social) procuram uma aproximação no domínio da segurança social.

⁴⁷ As Diretivas funcionam como mínimos de atuação, isto é, os Estados-Membros podem sempre aprofundar o conteúdo das mesmas internamente, mas a nível europeu, elas estabelecem um mínimo comum a todos.

⁴⁸ Revogada pela Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.

⁴⁹ Alterada pela Diretiva n.º 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, e revogada pela Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.

⁵⁰ Revogada pela Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.

Este regime de proteção da igualdade de tratamento entre homens e mulheres é desenvolvido, pela Diretiva n.º 86/613/CEE⁵¹ de 11.12.1986, do Conselho, por forma a abranger homens e mulheres que desenvolvam uma atividade independente, bem como na proteção da maternidade.

A Diretiva n.º 92/85/CEE⁵² do Conselho, de 19.10.1992, visa a implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. A diretiva, além de conter definições de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (art. 2º), vincula os empregadores a adotar e promover medidas que evitem a exposição destas trabalhadoras a atividades que possam apresentar riscos para a sua saúde (arts. 5º a 7º), prevê uma licença de maternidade atribuída à mãe (art. 9º), proíbe o despedimento de trabalhadoras entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (art. 10º) e a manutenção do regime de remuneração ou de prestações a estas trabalhadoras (art. 11º).

Em 1996, a Diretiva n.º 96/34/CE⁵³ de 03.06.1996, do Conselho, veio dar aplicação ao acordo-quadro da UNICE, do CEEP e da CES, quanto a prescrições mínimas sobre a licença parental e as faltas ao trabalho por motivo de força maior, enquanto meio importante de conciliar a vida profissional e a vida familiar e de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres.

Em matéria de ónus da prova nos casos de discriminação baseada no género, a Diretiva n.º 97/80/CE⁵⁴ de 15.12.1997 (do Conselho) veio acolher a jurisprudência do Tribunal de Justiça, estabelecendo que a parte demandada tem o ónus de provar a ausência de discriminação baseada no sexo e a violação do princípio de igualdade de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos.

A Diretiva n.º 97/81/CE de 15.12.1997, do Conselho, veio dar aplicação ao acordo-quadro celebrado entre a UNICE, do CEEP e da CES, de 06.06.1997, relativo às condições de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial, que prevê o princípio da não discriminação entre trabalhadores a tempo inteiro e a tempo parcial.

A Resolução n.º 2000/C218/02 de 29.06.2000 do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, vem reforçar na UE o princípio da conciliação entre vida pessoal, profissional e familiar.

Em 2000 é aprovada a Diretiva n.º 2000/78/CE de 27.11.2000, do Conselho, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual.

Mais recentemente, foi adotada a Diretiva n.º 2006/54/CE⁵⁵ de 05.07.2006 (do Parlamento Europeu e do Conselho), que procede a uma reformulação das disposições sobre igualdade de género (anteriormente reguladas por diversas diretivas, algumas já referidas), reunindo num único texto as principais disposições existentes neste domínio, assim como certos desenvolvimentos

⁵¹ Revogada pela Diretiva n.º 2010/18/UE.

⁵² Alterada pela Diretiva n.º 2007/30/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.

⁵³ Revogada pela diretiva n.º 2010/18/UE do Conselho.

⁵⁴ Alterada pela Diretiva n.º 98/52/CE do Conselho de 13 de Julho de 1998 e revogada pela Diretiva 2006/54/CE.

⁵⁵ Revoga as Diretivas n.º 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE e 97//80/CE.

decorrentes da jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, tomando o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres como um princípio fundamental do direito europeu. Esta diretiva é inspirada pela Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (1979) e visa a promoção da igualdade de género quanto ao acesso ao emprego, incluindo a promoção, e a formação profissional, às condições de trabalho, incluindo remuneração e regimes profissionais de segurança social (art. 1º).

Estabelece uma definição de discriminação direta (art. 2º, n.º1, al.a)), indireta (art. 2º, n.º1, al.b)) e assédio (art. 2º, n.º1, al.c)), remuneração (art. 2º, n.º1, al.e)). Prevê uma licença de maternidade e de paternidade (arts. 15º e 16º), meios de defesa de direitos (art. 17º) e mantém o regime de inversão ónus da prova (art. 19º). Estabelece condições mínimas, que podem ser superadas por cada Estado e admite diferenças de tratamento, motivadas pela natureza do posto de trabalho e pela idade, assim como ações positivas.

Em 2010, é aprovada a Diretiva n.º 2010/18/UE de 8.3.2010, do Conselho, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e a CES, que estabelece o direito a licença em caso de nascimento ou adoção de um filho a todos os trabalhadores, independentemente de género ou tipo de contrato de trabalho, por um período mínimo de quatro meses, que deve ser gozada até aos 8 anos da criança. Esta diretiva procura fomentar a coresponsabilidade ao não permitir a transferibilidade da licença de paternidade⁵⁶ (Moreira, 2011). O Acordo-Quadro que aplica tem em atenção que

as medidas de conciliação fazem parte de uma agenda política mais vasta para dar resposta às necessidades dos empregadores e dos trabalhadores e melhorar a adaptabilidade e a empregabilidade, no quadro de uma abordagem de flexigurança e que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres. Admite também faltas ao trabalho por motivo de força maior associado a razões familiares urgentes, em caso de doença ou de acidente que torne indispensável a presença imediata do trabalhador.

É aprovada no mesmo ano a Diretiva n.º 2010/41/UE⁵⁷ de 7.7.2010, do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente, que vem reforçar os direitos de proteção social das mulheres que exerçam atividade profissional independente, assim como dos seus cônjuges ou parceiros garantindo, nomeadamente, uma maior proteção em termos de segurança social.

A Decisão n.º 2010/707/UE de 21.10.2010, do Conselho, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros estabelece que as “políticas de conciliação da vida profissional com a familiar, juntamente com o acesso a estruturas de acolhimento de crianças a preços acessíveis e a inovação na forma como o trabalho é organizado, devem visar aumentar as taxas de emprego, nomeadamente entre os jovens, os trabalhadores mais idosos e as mulheres”.

⁵⁶ Art. 2º do Acordo-quadro.

⁵⁷ Revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho.

2.2.3.3 Jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia

Foi pela jurisprudência do Tribunal de Justiça que o ordenamento jurídico da União Europeia se desenvolveu nas mais variadas áreas. Para tal, foi indiscutível a relevância do mecanismo do reenvio prejudicial⁵⁸.

O TJ, face ao vazio normativo à partida existente em matéria de igualdade, teve uma intervenção de importância indiscutível, muitas vezes pioneira, acolhida posteriormente por Tratados e diretivas⁵⁹. Tal intervenção revela-se no desenvolvimento da noção de discriminação indireta, no suprimento de lacunas do direito comunitário, como a inversão do ónus da prova em casos de discriminação (acórdão Danfoss⁶⁰) e na contribuição para a harmonização das legislações nacionais quanto às soluções e sanções para a violação do princípio da igualdade (acórdão Marshall⁶¹).

No acórdão Mangold⁶² o Tribunal reconhece que a igualdade é dos princípios fundamentais do direito comunitário e não apenas um ideal político e um objetivo a atingir. Tal princípio deriva de diversos instrumentos internacionais e das tradições constitucionais comuns dos Estados Membros.

A igualdade e a definição de remuneração foram um tema frequente da jurisprudência do Tribunal, ainda que, por muito tempo, a única base jurídica disponível no direito comunitário fosse o art. 119º TCE.

Em primeiro lugar, é indiscutível a importância do acórdão Defrenne II⁶³, no qual o Tribunal de Justiça reconheceu efeito direto ao art. 119º do Tratado de Roma, considerando que tal norma era suficientemente definida para, independentemente de concretização por legislação nacional, atribuir diretamente aos cidadãos comunitários um direito de igualdade remuneratória invocável perante os tribunais nacionais e comunitários⁶⁴.

⁵⁸ O reenvio prejudicial está atualmente previsto no art. 267º TFUE e 35º TUE (anteriores arts. 177º e 234º TCE). O TJ definiu tal mecanismo como “um instrumento de cooperação judiciária (...) pelo qual um juiz nacional e o juiz comunitário são chamados, no âmbito das competências próprias, a contribuir para uma decisão que assegure a aplicação uniforme do Direito Comunitário no conjunto dos estados membros”. (acórdão Schwarze, de 01/12/1965 - proc. 16/65), de modo a evitar divergências na interpretação e aplicação do direito da UE.

⁵⁹ Vide, nomeadamente, a proposta de diretiva COM(2004) 279 final da Comissão, que deu origem à Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, onde é clara toda a influência jurisprudencial.

⁶⁰ Acórdão TJCE de 17.10.1989, processo C-109/88.

⁶¹ Acórdão TJCE de 02.08.1993, processo C-271/91.

⁶² Acórdão de 22.11.2005, processo C-144/2004.

⁶³ Acórdão TJCE de 08.04.1976, processo 43/75.

⁶⁴ O princípio do efeito direto foi reconhecido pelo Tribunal de Justiça no acórdão Van Gend en Loos de 05.02.1963, processo 26/62, no qual o Tribunal afirmou que a Comunidade constitui uma nova ordem jurídica em benefício da qual os Estados limitaram, em domínios cada vez mais extensos, os seus direitos soberanos, e cujos sujeitos não são só os Estados-Membros, mas também os seus cidadãos. É um princípio fundamental da ordem jurídica comunitária, que permite aos particulares invocarem diretamente uma norma europeia (quando

Na mesma linha, o acórdão Defrenne III⁶⁵, reconhece que a eliminação das discriminações fundadas no sexo constitui um direito fundamental da pessoa humana, cujo respeito deve ser assegurado pelo Tribunal.

Quanto à noção de *trabalho de igual valor*, o Tribunal teve uma enorme importância no apuramento do conceito.

Especificou que o nº 1 do artigo 141º define o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor independentemente de este ser desempenhado por um homem ou por uma mulher. Contudo, para ser aplicável, o princípio pressupõe que os trabalhadores de ambos os géneros se encontrem em situações comparáveis, razão pela qual não se opõe ao pagamento de um montante fixo, exclusivamente a trabalhadoras que exercem o direito à licença de maternidade, desde que esse subsídio se destine a compensar as desvantagens profissionais que resultam do seu afastamento do trabalho, uma vez que a sua situação particular, decorrente da maternidade, não pode ser comparada com a de trabalhadores masculinos (acórdão Oumar Dabo Addoulaye⁶⁶).

Contudo, no acórdão Griesmar⁶⁷, defende que a exclusão dos homens do benefício das bonificações de antiguidade concedidas às funcionárias mães reformadas é contrária ao princípio da igualdade de remunerações, se os pais fizerem prova de terem educado os seus filhos, reafirmando que as pensões de reforma dos funcionários, categoria especial de trabalhadores, constituem remunerações, dado que são diretamente conexas com o emprego anteriormente ocupado, pelo que se aplica o princípio da igualdade entre homens e mulheres.

Por várias vezes reiterou que a determinação de igual valor implica uma comparação do trabalho desempenhado pelas trabalhadoras e trabalhadores em função dos requisitos exigidos na realização das tarefas em questão, tais como competências, esforço e responsabilidade, ou do trabalho realizado e da natureza das tarefas envolvidas no trabalho a realizar. Para tal, e face ao vazio legal, teve que desenvolver critérios de comparabilidade.

No acórdão Royal Copenhagen⁶⁸, defendeu que a comparação deve ser feita “globalmente”, daí que, num sistema de remuneração à peça, a eventualidade de uma diferença das remunerações médias para mulheres e homens não basta para concluir pela existência de uma discriminação.

incondicional, clara e precisa) perante uma jurisdição nacional ou europeia, independentemente de transposição para o direito nacional.

Este raciocínio foi completado no acórdão Costa/Enel de 15.07.1964, proc. 6/64, CJ 1962-1964, p. 549 ss., que reconheceu o princípio do primado do direito comunitário na medida em o mesmo passa a prevalecer sobre o direito nacional, funcionando como uma proteção uniforme dos cidadãos em todo o território da EU. O TJ fundamentou tal entendimento com o argumento de que se a eficácia do direito comunitário variasse de EM para EM em função da legislação interna posterior, tal colocaria em risco a realização dos objetivos do Tratado de Roma referida no artigo 10.º, segundo parágrafo, e sem provocar uma discriminação em razão da nacionalidade proibida pelo artigo 12.º.

⁶⁵ Acórdão TJCE de 15.06.1978, processo 140/77.

⁶⁶ Acórdão TJCE de 16.09.1999, processo C-218/98, CJ 1999.

⁶⁷ Acórdão TJCE de 29.11.2001, processo C-366/99.

⁶⁸ Acórdão TJCE de 31.05.1995, processo C-400/93. CJ 1995 p. I-1275

Definiu princípios orientadores decorrentes do nº 2 do artigo 1º da Diretiva 75/117/CE para situações em que seja utilizado um sistema de classificação profissional para a determinação das remunerações, que devem ser formais, analíticos, assentes em factos e não discriminatórios (acórdão Rumler⁶⁹)

No acórdão Brunnhofer⁷⁰, clarificou a sua jurisprudência em matéria de classificação profissional e trabalho de igual valor, indicando ser possível a utilização de dois critérios comparativos para avaliar violação ao princípio da igualdade salarial: a comparação global e a comparação parcial (que analisa cada elemento da remuneração isoladamente).

Nos acórdãos Lawrence⁷¹ e Allonby⁷², o Tribunal introduziu um novo elemento, a "*única fonte*", mais amplo do que o "mesmo estabelecimento" ou "mesmo serviço" para comparar trabalho de igual valor.

O Tribunal defendeu repetidamente que o conceito de remuneração na aceção do nº 2 do ex-artigo 119º do Tratado CE engloba todas as prestações pecuniárias ou em espécie, presentes ou futuras, desde que pagas, ainda que indiretamente, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do seu emprego (acórdão Danfoss, Nimz⁷³, Garland⁷⁴ e Barber⁷⁵).

Assim, são considerados como remuneração quaisquer pagamentos diretos ou indiretos, presentes ou futuros, pagos pela entidade patronal, em razão da prestação de trabalho, uma vez que o TJ entende que o 1º parágrafo do ex-art.119º deve ser interpretado em sentido lato (Barber).

Em matéria de segurança social, no acórdão Bilka-Kaufhaus⁷⁶, o Tribunal confirmou a sentença implícita proferida no acórdão Defrenne I⁷⁷ quanto à aplicação do ex-artigo 119º aos regimes de segurança social, no sentido de que apenas as prestações derivadas dos regimes gerais de segurança social não estão incluídas no âmbito do ex-artigo 119º do Tratado CE, pelo que um regime de pensões profissional financiado pela entidade patronal constitui remuneração para efeitos do ex-artigo 119º do Tratado CE.

Em jurisprudência posterior o Tribunal confirmou que o ex-artigo 119º do Tratado CE se aplica a todos os tipos de regimes profissionais, pelo que a idade que dá direito a uma pensão de velhice ou reforma no âmbito destes regimes deve ser igual para ambos os géneros (acórdão Moroni⁷⁸), e que as contribuições para um regime profissional de segurança social devem ser as mesmas para ambos

⁶⁹ Acórdão TJCE de 01.07.1986, processo C-237/85

⁷⁰ Acórdão TJCE de 26.06.2001, processo C-382/99.

⁷¹ Acórdão TJCE de 17.09.02, processo C-320/00.

⁷² Acórdão de 13.01.2004, processo C-256/01.

⁷³ Acórdão de 07.02.1991, Processo C-184/89.

⁷⁴ Acórdão de 09.02.1982, processo C-12/81.

⁷⁵ Acórdão de 17.05.1990, processo C-262/88.

⁷⁶ Acórdão d 12.05.1986, processo 170/84.

⁷⁷ Acórdão de 25.05.1971, processo C-80/70.

⁷⁸ Acórdão de 14.12.1993, processo C-110/92.

os géneros, por constituírem um elemento de remuneração na aceção do ex-artigo 119º do Tratado CE (Neath⁷⁹ e Coloroll⁸⁰).

Ao nível da análise da discriminação indireta, o TJ adotou uma visão finalista, realçando o resultado (a situação discriminatória), e não apenas o momento inicial da diferenciação de tratamento (Lopes, 2011), assim como desenvolveu a sua jurisprudência quanto ao ónus da prova, no sentido de caber à parte demandada provar que a situação se justifica por um objetivo legítimo e de que os meios utilizados para o atingir obedecem aos requisitos da adequação, necessidade, de acordo com o princípio da proporcionalidade (Danfoss, Royal Copenhagen e Bilka-Kaufhaus).

Quanto a férias, o Tribunal decidiu que uma trabalhadora deve poder gozar as suas férias anuais num período diferente daquele em que se encontra de licença por maternidade em caso de coincidência entre o período de licença por maternidade e o período fixado a título geral por acordo coletivo para as férias anuais do pessoal (Gómez⁸¹).

Relativamente a situações de medidas positivas (inicialmente previstas no artigo 2º., nº. 4 da Diretiva 76/207) é jurisprudência assente que estas são permitidas uma vez que, embora na aparência discriminatórias, visam eliminar ou reduzir as desigualdades de facto, por forma a melhorar a capacidade do género sub representado de competir no mercado de trabalho e prosseguir uma carreira em pé de igualdade com o género (Acórdãos de Kalanke⁸² e Marschall⁸³).

No acórdão Álvarez⁸⁴, o Tribunal entendeu existir violação do princípio de igualdade de tratamento quando uma regulamentação nacional reconhece exclusivamente às mães que trabalhem por conta de outrem um direito autónomo a uma dispensa do trabalho remunerada para cuidar de uma criança, e que não reconhece esse direito aos pais trabalhadores por conta de outrem. Fundamentou a sua decisão no facto da função desta licença não ser de tutela da condição biológica da mãe, estando pai e mãe em situação equiparável quanto a ela, e por tal medida contribuir para perpetuar uma distribuição tradicional das funções entre homens e mulheres.

É evidente que os assuntos mais analisados se referem a situações de desigualdade retributiva e tutela da parentalidade. Contudo, no recente o acórdão S. Coleman⁸⁵, no âmbito de um caso que versava sobre discriminação por incapacidade, o Tribunal desenvolveu o conceito de “discriminação por associação” entendendo que

quando um empregador dá a um trabalhador que não é deficiente um tratamento menos favorável do que o que dá, deu ou daria a outro trabalhador numa situação comparável e quando se prove que o tratamento menos favorável de que esse trabalhador é vítima se baseia na deficiência de um filho ao qual o trabalhador presta o essencial dos cuidados de que o mesmo carece, tal tratamento é contrário à proibição de discriminação direta...

⁷⁹ Acórdão de 22.12.1993, processo C-152/91.

⁸⁰ Acórdão de 28.09.1994, processo C-200/91.

⁸¹ Acórdão de 18.03.2004, processo C-342/01.

⁸² Acórdão de 17.10.1995, processo C-450/93.

⁸³ Acórdão de 28.03.2000, processo C-409/95.

⁸⁴ Acórdão de 30.09.2010, processo C-104/09.

⁸⁵ Acórdão de 17.07.2008, processo C-303/06.

No âmbito do mesmo processo, o Advogado-Geral Poiares Maduro, nas suas Conclusões⁸⁶, referiu que:

(...) atacar diretamente uma pessoa que possui uma determinada característica não é a única maneira de discriminar; há também formas mais subtis e menos óbvias de o fazer. Uma maneira de lesar a liberdade e a autonomia das pessoas que pertencem a um determinado grupo consiste em não as atacar a elas, mas a terceiros com quem têm uma relação estreita e que não pertencem, eles próprios, ao grupo. Um conceito sólido de igualdade implica que estas formas mais subtis de discriminação devem também ser abrangidas pela legislação antidiscriminação, na medida em que afetam, também, as pessoas que são objeto de «suspect classifications».

Tal conceito de “discriminação por associação” pareceria facilmente transponível para outras situações de cuidadores de familiares dependentes (ascendentes, descendentes ou colaterais). Contudo, em jurisprudência anterior⁸⁷ o Tribunal entendeu que uma situação de despedimento com fundamento em doença não estava abrangida pelo quadro geral de garantia contra a discriminação com base em deficiência no emprego e na atividade profissional (previsto então na Diretiva 2000/78/CE).

Só com o tempo e a análise de novos casos poderemos assistir ao desenvolvimento e aplicabilidade do conceito.

1.2.4 O ORDENAMENTO JURÍDICO ESPANHOL

A Constituição Espanhola estabelece a igualdade como valor superior do ordenamento espanhol (art. 1º, n.º 1), proíbe a discriminação de género (art. 14º) e impõe ao Estado a obrigação de adotar medidas para que a igualdade seja real e efetiva (art. 9º, n.º 2). Como tal, é um princípio fundamental do ordenamento jurídico, que vincula a atuação do Estado, e um direito fundamental.

O regime da igualdade laboral estava já previsto no Estatuto de los Trabajadores⁸⁸, mas, em 2007, com a aprovação da *Ley Orgánica n.º 3/2007 de 22.05 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres* (que adiante se designará por lei da igualdade), tal matéria tem um desenvolvimento marcante, uma vez que a regulação vai muito além do âmbito laboral, aplicando-se aos diversos ramos jurídicos, no contexto de uma política europeia de transversalidade do direito à igualdade entre os géneros.

A lei da igualdade visa tornar efetivo o direito de igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, em especial mediante a eliminação da discriminação da mulher em qualquer circunstância ou condição, particularmente nas áreas política, civil, laboral, económica, social e cultural, para se alcançar uma sociedade mais justa e solidária⁸⁹. Assim, pretende prevenir condutas discriminatórias e prever políticas ativas para tornar efetivo o princípio de igualdade nos diversos âmbitos da realidade social, cultural e artística em que possa gerar-se ou perpetuar-se a

⁸⁶ Disponíveis em <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006CC0303:PT:NOT>

⁸⁷ Acórdão Chacón Navas

⁸⁸ Real Decreto Legislativo n.º 1/1995, de 24 de Março.

⁸⁹ Vide artigo 1º

desigualdade, numa lógica de transversalidade de tal direito. E, em matéria de conciliação, pretende incentivar a coresponsabilidade⁹⁰.

No Título I encontramos os princípios e conceitos legais, muitos destes com origem no direito europeu, como o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres (art. 3º), a integração do princípio da igualdade na interpretação e aplicação das normas (art. 4º), a igualdade de tratamento e de oportunidades no acesso ao emprego, formação e promoções profissionais e nas condições de trabalho (art. 5º), discriminação direta e indireta (art. 6º), discriminação por gravidez ou maternidade (art. 8º), o assédio sexual e assédio por motivo de género (art. 7º) e ações positivas (art. 11º).

A igualdade é tutelada judicialmente, mediante uma garantia de proteção (art. 9º)⁹¹, e consequências jurídicas em caso de discriminação (art. 10º). Estas consequências implicam que a responsabilidade pelas condutas discriminatórias envolverá, simultaneamente, indemnização real, efetiva e proporcional ao prejuízo sofrido e um sistema eficaz e dissuasório de sanções pela prática de condutas discriminatórias. O direito a uma tutela judicial efetiva está previsto no art. 12º.

O art. 13º estabelece o princípio da inversão do ónus da prova, acolhendo o direito europeu (jurisprudência do Tribunal de Justiça e Diretiva 2006/54/CE), regime que é alargado a todos os ramos, exceto o penal.

O Título II vem acolher a transversalidade do direito de igualdade na atuação dos poderes públicos⁹² e, o Título III, regula a igualdade nos meios de comunicação social.

Já o Título IV (direito à igualdade em igualdade de oportunidades – medidas laborais e de segurança social) tem um âmbito especificamente laboral. Regula a igualdade de oportunidades no trabalho, incorporando medidas para garantir a igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego, formação e promoção profissional e nas condições de trabalho, incluindo entre os direitos laborais a proteção contra o assédio.

O Capítulo 1º dispõe sobre medidas de proteção da igualdade de género no acesso ao emprego, formação, progressão profissional e condições de trabalho, estabelecendo como um objetivo prioritário das políticas de emprego aumentar a participação feminina no mercado de trabalho e procurar uma igualdade efetiva entre homens e mulheres, através da melhoria da empregabilidade e permanência no mercado de trabalho das mulheres. O Capítulo 2º estabelece a conciliação como instrumento básico para atingir a igualdade de género, o que é depois desenvolvido em disposições adicionais⁹³, com novos direitos em matéria de conciliação da vida privada, familiar e laboral.

Visando a conciliação entre vida pessoal, familiar e laboral, visto como instrumento básico para alcançar uma igualdade efetiva (art. 44º da Lei da igualdade), são introduzidas diversas alterações em matéria de licença parental, ao estabelecer-se um direito autónomo, exclusivo do pai, a uma

⁹⁰ Vide art. 41º, n.º1 da Lei da igualdade

⁹¹ Situação já prevista anteriormente pelo ET, no seu art. 17.1, alterado pela Ley 62/2003.

⁹² Artigo 15º

⁹³ Vide disposições adicionais n.º 7ª, 11ª, 16ª, 17ª e 18ª.

licença de treze dias (art.48 bis ET⁹⁴), ampliável em caso de nascimento múltiplo por dois dias por cada filho a partir do segundo (em caso de paternidade biológica, adoção ou acolhimento). Amplia-se também o prazo de licença de maternidade por duas semanas em determinados casos, podendo tal ampliação ser gozada indistintamente por ambos os pais, havendo uma reforma da prestação por maternidade, acrescentando-se a adoção ou acolhimento, ainda que provisórios.

Ao nível da redução de jornada por guarda legal, foi ampliada a idade máxima do menor que dá direito à redução para 8 anos e reduzido o limite mínimo.

Foi reduzida para quatro meses a duração mínima da suspensão voluntária do contrato e ampliada, de um para dois anos, a duração máxima de suspensão para cuidado de familiares. A lei também permite que, tanto a suspensão para cuidado de filhos, como de outros familiares, possa ser gozada de forma fracionada.

Procede-se à reforma da prestação por risco durante a gravidez, em que o seu valor corresponderá a 100% da “base reguladora” correspondente.

A lei veio aplicar ao risco durante a amamentação de menores de 9 meses o mesmo regime do risco durante a gravidez, introduzindo a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, com direito a prestação da segurança social.

Surge uma suspensão do contrato de trabalho por motivo de paternidade por nascimento, adoção ou acolhimento, que concede direito em matéria de segurança social a uma nova prestação por paternidade, equivalente à por maternidade (100% da “base reguladora”).

Os tempos de contribuição exigidos são flexibilizados, não se exigindo a menores de 21 anos qualquer mínimo contributivo, e atribui-se um subsídio de maternidade não contributivo, com a duração de 42 dias contados desde o parto, destinado a trabalhadoras por conta de outrem que, reunindo todos os outros requisitos, não tenham ainda o período mínimo de contribuições.

Ao nível das infrações, sanções e planos de controlo, é de realçar a possibilidade de comutar sanções acessórias pelo estabelecimento de Planos de Igualdade.

No Título V é regulado o princípio da igualdade no emprego público e o Título VI regula a igualdade de tratamento no acesso a bens e serviços. O Título VII introduz a igualdade na responsabilidade social das empresas, mediante ações voluntárias, incluindo o princípio da presença equilibrada das mulheres nos órgãos de administração das sociedades de capital, propondo-se que, em oito anos, as empresas incorporem (voluntariamente) 40% de mulheres nesses órgãos.

No Título VIII encontram-se as disposições organizativas, prevendo-se a criação de organismos específicos para esta matéria.

Com a Ley n.º 36/2011, de 10 de Outubro (que regula o processo laboral), o direito à conciliação entre a vida pessoal, familiar e laboral tem também grande protagonismo, uma vez que tal lei estabelece um procedimento especial urgente (art. 139º), com uma tramitação especial para processos relativos ao direito de conciliação entre a vida pessoal, familiar e laboral. Assim, visa pressionar as empresas a acordar com os trabalhadores medidas de conciliação, prevendo a

⁹⁴ Vide exposição de motivos da Lei da Igualdade, IV, par. 10º, e art. 44º. Na sua disposição transitória 9º, a lei prevê a possibilidade de ampliação progressiva da duração, no prazo de 6 anos, para 4 semanas, tanto relativamente a trabalhadores por conta de outrem, como para independentes.

possibilidade de indemnização por danos e prejuízos causados ao trabalhador, decorrentes do não reconhecimento de tal direito.

Assim, o *Estatuto de los Trabajadores* prevê atualmente⁹⁵ como direito dos trabalhadores a *não discriminação* (art. 4º, ap. 2, al. c)), que vem a ser desenvolvida no art. 17º, que considera nulas quaisquer regras regulamentares, cláusulas de convenções coletivas, acordos de empresa ou decisões unilaterais do empresário que provoquem uma discriminação direta ou indireta em razão, nomeadamente do sexo, e prevê o estabelecimento de planos de igualdade nas empresas.

Permite-se a adaptação da jornada laboral (art. 34º, ap. 8) para conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional, mediante negociação coletiva ou acordo individual.

O art. 37º ET prevê licenças retribuídas em caso de aleitamento (art. 37º, ap. 4 ET – *Permiso de lactância*) e por intervenção cirúrgica em familiares (até 2º grau) sem hospitalização, que implique necessidade de repouso domiciliário (art. 37º, ap. 3), uma novidade introduzida pela lei da igualdade. Permite também a redução da jornada por guarda legal de menor de 8⁹⁶ anos ou adulto com incapacidade sem atividade retribuída ou para cuidado direto de familiares (até 2º grau) que, por idade, doença ou acidente, necessite de auxílio e não desempenhe atividade retribuída (art. 37º, ap. 5), com redução proporcional da retribuição, entre 1/8 e 1/2 da duração da mesma.

No art. 38º, ap. 3, par. 2 ET, está previsto o direito a desfrutar férias no final da suspensão do contrato por gravidez, parto ou amamentação e por maternidade (não se aplicando à licença de paternidade).

O art. 45º, ap. 1, al. d) ET prevê a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por paternidade, maternidade, risco durante gravidez ou durante a amamentação de um menor de 9 meses, ou adoção ou acolhimento (temporário ou definitivo) de menor de 6 anos, ou, em casos especiais (incapacidade, adoção internacional que provoque dificuldades especiais de inserção familiar), de menores de idade.

Para efeitos de conciliação entre vida profissional e vida privada é importante referir a possibilidade de suspensão voluntária do art. 46º, ap. 2 ET, que não requer motivo justificativo. Qualquer trabalhador há mais de um ano na empresa tem direito à suspensão do contrato de trabalho, por um período mínimo de 4 meses⁹⁷ e máximo de 5 anos, só podendo voltar a exercer tal direito 4 anos depois do fim do primeiro exercício. Tal não implica a reserva do posto de trabalho.

O art. 46º, ap. 3 ET, prevê a “*excedencia por cuidados de hijos o hijas, o familiares*”, uma suspensão do contrato motivada por necessidade de prestação de cuidados a filhos (no prazo máximo de 3 anos desde a data de nascimento ou da decisão que estabeleça a adoção ou acolhimento) ou outros familiares até 2º grau (pelo prazo máximo de 2 anos), dependentes por

⁹⁵ Com a reforma laboral introduzida com o Real Decreto-Ley n.º 3/2012 de 10.02 (medidas urgentes para a reforma do mercado laboral), as empresas adquiriram maior flexibilidade para modificar as condições dos contratos de trabalho (remuneração, horários, funções, etc.) unilateralmente e introduziram-se pequenas modificações quanto à conciliação entre a vida laboral, familiar e pessoal, no art. 37º e 38º do ET. São permitidos acordos de não aplicação de CCT, que não podem afetar os planos de igualdade das empresas.

⁹⁶ Alteração de 6 para 8 anos por adoção do critério da Diretiva 1996/34/CE

⁹⁷ O regime anterior à lei da igualdade admitia que esta suspensão pudesse durar entre 2 e 5 anos,

motivos de idade, acidente ou doença. Ao contrário da primeira, esta suspensão, motivada, implica a reserva do posto de trabalho durante o primeiro ano e no mesmo grupo profissional ou categoria equivalente. Implica também que o primeiro ano se considere de contribuição para a segurança social. Permite a possibilidade de recurso a esta suspensão de forma fracionada.

O art. 48º ET regula a matéria das suspensões com reserva do posto de trabalho. No ap. 4, prevê a suspensão por maternidade (a lei da igualdade alterou as circunstâncias que permitem a ampliação desta suspensão) por dezasseis semanas ininterruptas, que podem ser partilhadas por pai e mãe (com a obrigatoriedade das seis semanas posteriores ao parto serem gozadas pela mãe), desde que ambos trabalhem. Para além das dezasseis semanas, a suspensão pode ser prolongada em caso de parto prematuro, com falta de peso ou que precise, por motivos clínicos, de internamento pós parto por período superior a sete dias (acrescentam-se os dias que durem a hospitalização até ao máximo de treze semanas), ou incapacidade de filho ou menor em adoção ou acolhimento (duas semanas adicionais);

O art. 48º ET bis regula a suspensão do contrato de trabalho por motivo de paternidade por nascimento, adoção ou acolhimento, que concede direito em matéria de segurança social, uma nova prestação por paternidade, equivalente à por maternidade (100% da “base reguladora”).

No art. 85º ET, são previstas as situações que podem ser regulados por IRCT, sempre que estes disponham em sentido mais favorável. Uma das situações previstas é a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, o que vem incentivar a elaboração dos planos de igualdade.

Também no Código Penal espanhol (título XV- de los delitos contra los derechos de los trabajadores, art. 314º) se estabelece que a discriminação (também em razão do sexo) constitui um crime contra os direitos dos trabalhadores, punível com pena de prisão, de seis meses a dois anos, ou multa de 12 a 24 meses.

Verifica-se assim uma tutela integrada da igualdade, que se traduz numa especial proteção aos trabalhadores cuidadores.

1.2.4 O ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS

Tal como sucede noutros ordenamentos jurídicos, o Legislador Português tem-se revelado cada vez mais atento à evolução da sociedade e respetivas necessidades, nomeadamente, no que respeita à igualdade de géneros e conciliação da vida profissional com a vida familiar dos trabalhadores.

Para dar cabal resposta a tais necessidades, tem prestado particular atenção ao acesso em massa das mulheres ao mercado de trabalho e inerentes responsabilidades a nível laboral, social e familiar (nomeadamente, a prestação de cuidados à estrutura familiar descendente e ascendente). De facto, são inúmeros os desafios com que as mulheres são confrontadas no dia-a-dia que carecem de regulação, conforme se tem vindo a elencar.

As preocupações *supra* aludidas têm contribuído significativamente para que fossem introduzidas alterações importantes no regime da maternidade e da paternidade (incluindo o acolhimento do

conceito de “parentalidade”), procurando alcançar um maior equilíbrio na repartição de responsabilidades familiares.

Porém, verifica-se no CT uma insuficiente proteção da família (em sentido lato) face ao proclamado no art. 67º CRP.

Ao ter presente que as responsabilidades familiares dos trabalhadores (sobretudo das mulheres) não se esgotam nos deveres de parentalidade, o Legislador decidiu ampliar – embora de forma ainda incipiente, conforme melhor se explanará *infra* - a sua proteção, recorrendo a um conceito mais amplo de família dentro dos parâmetros admitidos pelo artigo 67.º (Família) da CRP, cujo n.º 1 prevê que a família, enquanto “elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros” do que decorre que incumbe ao Estado (n.º 2) promover a independência social e económica das famílias (al. a)); promover a criação e garantir o acesso a uma rede nacional de equipamentos sociais de apoio à família, assim como uma política de terceira idade (al. b)); cooperar com os pais na educação dos filhos (al.c)), definir e executar uma política de família com carácter global e integrado (al. g)) e promover a conciliação entre as esferas profissional e familiar (al. h)).

Aluda-se, igualmente, aos diversos princípios constitucionais, já referidos anteriormente, que têm assumido um papel fulcral na redução de estereótipos de género relativamente a responsabilidades familiares e mercado de trabalho.

O art. 13º da CRP (princípio da igualdade) prevê que todos os cidadãos “têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei (n.º 1), proibindo qualquer diferença de tratamento com fundamento em “ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social”.

O art. 26º, n.º 1 da CRP (Outros Direitos Pessoais), reconhece a todos os direitos “à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, (...) e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação.”

Já de natureza especificamente laboral, o art. 58.º da CRP reconhece a todos o direito ao trabalho (n.º 1), cabendo para tal ao Estado, entre outros fatores, “promover a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais” (n.º2, al. b)).

O n.º 1 do artigo 59.º, n.º 1, CRP estatui que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça (...)” têm direito “à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna” (al a)), “à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” (al b)), “ao repouso e aos lazeres, assim como a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas” (al d)). Para tal, incumbe ao Estado (n.º 2), nomeadamente, a fixação dos limites da duração do trabalho (al. b)), garantir especial proteção no trabalho às mulheres durante a gravidez e após o parto, assim como do trabalho dos menores, dos incapazes e dos que desempenhem atividades “particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas” (al. c)).

Não obstante os direitos fundamentais referidos tenham merecido particular atenção, dando lugar a diversas normas no CT2009⁹⁸ (e.g., os artigos 3.º, 24.º, 25.º, 31.º, 40.º, 43.º, 44.º, 46.º e 50.º) a verdade é que estas, no seu conjunto, continuam a revelar-se insuficientes para garantir a tutela desejada dos trabalhadores no mercado laboral e na família, particularmente das mulheres, que, como já foi aludido, são o género mais afetado por tais insuficiências.

O CT reconhece aos trabalhadores com responsabilidades familiares um regime especial de tempo de trabalho, mediante o reconhecimento de um direito a uma redução do tempo de trabalho (art. 54º), a trabalhar a tempo parcial (art. 55º), a um horário flexível (art. 56º), a dispensa de trabalho no regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado (art. 58º), a dispensa de trabalho suplementar (art. 59º) e noturno (art. 60º). Do mesmo modo, o CT prevê outras proteções (licença parental inicial, licença parental exclusiva da mãe, licença parental exclusiva do pai, licença por adoção, dispensa para consulta pré-natal, para amamentação ou aleitação, licença parental complementar, redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica (art.º 54.º), faltas para assistência a filhos com 12 ou mais anos de idade (art.º 49.º), falta para assistência a neto (art. 55º), trabalho a tempo parcial ou horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (art.º 56.º), dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho (art.º 58.º) e proteção em caso de despedimento (art.º 63.º)

Contudo, é de notar que o regime dos trabalhadores com responsabilidades familiares se aplica apenas a situações de parentalidade, esquecendo-se o Legislador de outras responsabilidades familiares, nomeadamente para com os ascendentes.

Com as sucessivas mutações sociais (incluindo o envelhecimento galopante da população portuguesa), torna-se urgente que o conceito de família seja considerado em sentido amplo e regulado enquanto tal, a fim de se promover a assistência a um agregado familiar alargado, assim como a erradicação de estereótipos de género no trabalho (Rebelo, 2008).

Conforme bem ilustra Rebelo (2008: 247 e 248):

“Em Portugal – sob influência do ordenamento jurídico europeu, particularmente da transposição para o direito interno das Diretivas europeias – desde a entrada em vigor da Constituição de 1976 que a tutela da família tem sido assegurada pelos diplomas relativos à temática da proteção da maternidade e da paternidade, designadamente, a Lei n.º 4/84, de 05-04 (proteção da maternidade e da paternidade), com as alterações subsequentes da Lei n.º 17/95, de 04-06, da Lei n.º 102/97, de 13-09, da Lei n.º 18/98, de 28-04, da Lei n.º 142/99, de 31-08 (proteção da maternidade e da paternidade), e a Lei n.º 99/2003, de 27-08 (Código do Trabalho). Contudo, no plano laboral o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação a membros da família mais alargada, designadamente a ascendente ficou por desenvolver. ”

⁹⁸ Anteriormente ao Código do Trabalho atual, tal situação foi regulada por diversas normas, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 392/79, de 20.09 (igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho), Lei n.º 4/84 de 05-04 (proteção da maternidade e da paternidade), Lei n.º 105/97, de 13.09 (igualdade no trabalho e no emprego) e Lei 99/2003, de 27.08 (Código do Trabalho 2003).

Atualmente, o CT 2009, relativamente aos ascendentes, limita-se a prever na alínea e) do n.º 2 do seu artigo 249.º, que considera-se falta justificada “a motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º, ou 252.º, respetivamente”.

Considerando-se que o referido artigo 49.º se reporta à falta para assistência a filho, e o artigo 50.º à falta para assistência a neto, passará a referenciar-se apenas o artigo 252.º, que se reporta à falta para assistência a membro do agregado familiar e que está diretamente relacionado com o âmbito do presente estudo.

O artigo 252.º, n.º 1, do CT 2009 prevê como direito do trabalhador “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**”⁹⁹. A este período acrescem 15 dias por ano para assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador (n.º 2). No caso de assistência a ascendentes (parentes ou afins) não se exige a pertença ao agregado familiar do trabalhador (n.º 3). O n.º 4 do mesmo artigo prevê que o empregador possa exigir ao trabalhador, para justificação da falta, prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência (n.º 1), assim como “declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência” (al. b) ou de outros familiares em como não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência (al. c)).

A falta para assistência a membro do agregado familiar encontra-se, igualmente, contemplada na alínea c) do n.º 2 do artigo 255.º do CT2009.

Contrariamente ao que sucede noutros casos, em que a falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, incluindo a retribuição, de acordo com o preceito em referência, a falta justificada para assistência a membro do agregado familiar determina a perda de retribuição, o que “tenderá a dissuadir os trabalhadores, podendo, em termos práticos, enfraquecer o direito a esta assistência” (Rebelo, 2008: 253).

O referido preceito acrescenta, ainda, que a falta para assistência a membro do agregado familiar é considerada como prestação efetiva de trabalho, mas tal não será suficiente para afastar o efeito dissuasor aludido.

Para melhor compreender o artigo 252.º importa determinar o que deverá entender-se por “assistência inadiável e imprescindível”, que tem suscitado grandes dúvidas.

A referência à inadiabilidade e imprescindibilidade da assistência poderá funcionar como uma válvula de segurança da lei, por forma a permitir alguma discricionariedade na apreciação da motivação das faltas (Monteiro Fernandes, 2009:406). Assim, torna-se necessária uma análise casuística para aferir das situações abrangidas pela previsão normativa.

⁹⁹ Sublinhado nosso.

Há aqui que referir o Acórdão da Relação do Porto, de 3 de Maio de 1982¹⁰⁰, em que o Tribunal tentando definir tais critérios, entendeu que a justificabilidade das faltas dadas depende da verificação cumulativa de dois requisitos, a necessidade e a inadiabilidade da assistência, cabendo ao trabalhador faltoso o ónus da prova dos pressupostos de justificação da falta. O Acórdão define necessidade como

a imprescindibilidade de a assistência ser prestada pelo trabalhador, que, por esse facto, tem de faltar ao trabalho, exatamente por não ter possibilidade de fazer-se substituir na prestação dessa assistência e que a inadiabilidade da assistência implica, por definição, a impossibilidade do protelamento da mesma assistência.

No aludido Acórdão, o Tribunal entendeu que não ocorre o pressuposto de necessidade, no caso de internamento hospitalar, uma vez que o hospital se encontra mais e melhor apetrechado para o tratamento específico de determinada doença.

No Acórdão do Tribunal da Relação, de Lisboa de 29 de Março de 1995¹⁰¹, o Tribunal toma em atenção o estado civil da trabalhadora (divorciada) para decidir que num caso de faltas de uma trabalhadora para prestar assistência imprescindível a filho menor, justificadas por atestado médico, para entender existir motivo justificativo suficiente, não se justificando a exigência da prova de que a assistência apenas podia ser prestada por ela.

Quanto a assistência a parente ou afim em linha reta ascendente, o n.º 2 do art. 252º é claro ao declarar que não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar, opção legislativa que nos parece acertada face à realidade social a que se aplica, uma vez que a família alargada, muito frequentemente, não vive sob o mesmo teto. Já quanto a filhos ou netos, a doutrina tem retirado da letra do art. 249º, n.º 2, al. d) que os mesmos podem não pertencer ao agregado familiar do trabalhador (Monteiro Fernandes, 2009: 406).

Ora, a atribuição da possibilidade dos trabalhadores faltarem com todas as limitações indicadas não parece constituir solução para fazer face à “premente necessidade dos trabalhadores assistirem os seus familiares na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, mas em particular os ascendentes” (Rebelo, 2008: 252).

Com relatos sucessivos da existência de um número significativo de idosos com doenças degenerativas incuráveis e/ou terminais (e.g.. Alzheimer) ou outro tipo de doenças ou deficiências (e.g. Parkinson, cegueira, surdez), torna-se imprescindível que medidas adicionais sejam equacionadas e reguladas para garantir maior assistência aos familiares em apreço, promovendo-se condições de partilha de responsabilidades familiares e a igualdade entre homens e mulheres nesta matéria.

É precisamente por ter presente tal realidade e necessidade de mudança legislativa que o presente estudo procurará, no Capítulo V infra, apontar possíveis soluções a equacionar.

O artigo 36.º da CRP, atribui a todos o “direito de constituir família e de contrair casamento em condições de plena igualdade”, deixando aos empregadores, trabalhadores, parceiros sociais e Estado procurar uma melhor e mais eficiente “organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade

¹⁰⁰ CJ 1982, Tomo III, p. 242.

¹⁰¹ CJ 1995, Tomo II, p. 175.

profissional com a vida familiar”, nomeadamente procurando “executar uma política de família com carácter global e integrado”, conforme determinam os artigos 67.º e 59.º da CRP.

Ora, é a organização do tempo de trabalho que mais problemas levanta aos trabalhadores cuidadores familiares, que se vêm desprotegidos no contexto atual. Assim, a prestação de trabalho a tempo completo, em condições precárias e com exigências acrescidas para fazer face às vicissitudes da presente conjuntura de crise, não poderá subsistir sem medidas adicionais que permitam uma maior conciliação entre a vida profissional e familiar.

Mesmo modalidades flexibilizantes, que poderiam contribuir para uma melhor conciliação, como o trabalho a tempo parcial (art. 150º ss. CT) e o teletrabalho (art. 165º ss. CT) têm sido implementadas numa lógica essencialmente de competitividade e redução de custos das empresas, descurando o interesse dos trabalhadores ao nível da conciliação entre vida privada, familiar e profissional.

O trabalho a tempo parcial (TTP), figura preponderante em matéria de conciliação noutros países europeus, continua a ser pouco utilizado em Portugal, não só pelo pouco acolhimento que merece por parte das empresas, mas também por parte dos trabalhadores, face às consequências a nível remuneratório e aos baixos salários praticados no país.

O seu regime no Código do Trabalho, assenta numa lógica de voluntariedade e de igualdade face aos trabalhadores a tempo inteiro¹⁰², consistindo num período normal de trabalho inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável, (art. 150º, n.º 1 CT).

Em matéria de conciliação, há que destacar a existência de um direito de preferência na admissão a trabalho a tempo parcial de pessoas com responsabilidades familiares (art. 152º, n.º 1 CT), que como já foi referido, não se aplica a responsabilidades para com ascendentes.

As recentes alterações legislativas em matéria laboral, num contexto de crise económica e de austeridade imposta pela ajuda internacional, na sequência do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica¹⁰³ de 17 de Maio de 2011, acordado entre o Estado Português e a designada “Troika” (constituída pelo Fundo Monetário Internacional, Comissão Europeia e Banco Central Europeu) e do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego¹⁰⁴ (18.01.2012), celebrado entre o Governo, confederações patronais e União Geral dos

¹⁰² Nos termos da Convenção OIT n.º 175, na Recomendação OIT n.º 182 e da Diretiva 97/81/CE de 15.12 (do Conselho).

¹⁰³ O Memorando de Entendimento refere vários compromissos em matéria laboral, nomeadamente reformas do sistema de proteção ao emprego, como a redução das indemnizações por cessação do contrato de trabalho e flexibilização das regras quanto ao despedimento por inadaptação e por extinção do posto de trabalho; maior flexibilização do tempo de trabalho e da redução das compensações por trabalho suplementar; e na “promoção de uma evolução salarial compatível com os objetivos de fomentar a criação de emprego e melhoria da competitividade das empresas, com vista a corrigir os desequilíbrios macroeconómicos”.

¹⁰⁴ O Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, na sequência do Memorando de Entendimento, vai procurar legitimar, numa lógica de concertação social, a alteração legislativas quanto à organização do tempo de trabalho, feriados e férias, redução ou suspensão da atividade em situação de crise empresarial, despedimento, compensações por cessação do contrato de trabalho, outros contratos, promoção da mediação e da arbitragem laborais, centro de relações laborais e fiscalização das condições de trabalho. Em tal

Trabalhadores (UGT) em sede de concertação social, no sentido de flexibilização, visaram aumentar a produtividade e competitividade das empresas mediante a redução dos custos do trabalho e a ampliação do poder decisório dos empregadores.

Monteiro Fernandes (2012: 552) critica esta opção por esta traduzir “uma adesão formal à ideia de que o desenvolvimento da nossa economia se faz pela via dos baixos salários e dos longos tempos de trabalho” assim como “a convicção de que o dinamismo da economia se desenvolve, essencialmente, através de regimes amigáveis para os detentores do capital, empregadores e gestores, sendo irrelevantes os fatores de motivação, participação, envolvimento e bem-estar das pessoas que vivem do trabalho assalariado¹⁰⁵.

Assim, o Legislador optou por uma flexibilidade essencialmente defensiva, descurando outras circunstâncias relevantes em termos de dinamismo económico e produtividade, como a qualificação, inovação, motivação e bem-estar, desburocratização administrativa, entre outras.

Apesar de não tocar nos aspetos diretamente relacionados com a matéria de igualdade e conciliação, a flexibilização operada é passível de afetar a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, em especial quanto à regulação do tempo de trabalho, face a um “significativo acréscimo de unilateralidade, no sentido da atribuição de faculdades de decisão ao empregador” (Monteiro Fernandes, 2012: 554) em vários aspetos da relação laboral.

É de notar que a organização do tempo de trabalho em condições socialmente dignificantes (art 36º, n.º1 da CRP), que permita a realização pessoal dos trabalhadores, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao descanso e lazer, assim como a um limite máximo da jornada de trabalho, uma das primeiras conquistas da legislação laboral¹⁰⁶, tem sido posta em causa recentemente.

documento, em matéria de legislação laboral, especificamente quanto à organização do tempo de trabalho, declara-se expressamente que “A prestação laboral desenvolve-se dentro de um período temporal limitado, com vista a estabelecer uma compatibilização entre a realização profissional do trabalhador e a sua vida pessoal e familiar” (p. 39).

¹⁰⁵ António Monteiro Fernandes, “A “reforma Laboral” de 2012 – Observações em torno da Lei 23/2012” (2012) in Revista da Ordem dos Advogados, II/III, Ano 72, Abril-Setembro 2012, Lisboa, pp. 545-573.

¹⁰⁶ A limitação ao tempo de trabalho foi uma das mais prementes preocupações da OIT, cuja Convenção OIT n.º 1, sobre a duração do trabalho na indústria, de 1919 visou regular (convenção esta ratificada por Portugal em 03.04.1928), que estabeleceu o princípio de oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana para a indústria. Este regime foi depois estendido, pela Convenção OIT n.º 30 de 1930, ao comércio e escritório. Posteriormente, a Convenção OIT n.º 47 de 1935, estabeleceu reduziu o padrão de trabalho semanal para 40 horas. Estas duas convenções não foram ratificadas por Portugal. Também relevantes na matéria são as Convenções OIT n.º 14 de 1921 (que estabelece o princípio do descanso mínimo semanal de um dia na indústria), n.º 106 de 1957 (que estabelece o descanso mínimo semanal no comércio e escritórios), n.º 132 de 1970 (relativa a férias anuais remuneradas, na sequência de duas anteriores relativas apenas a transportes marítimos) e n.º 171 de 1990 (sobre o trabalho noturno), todas ratificadas por Portugal.

Na última década do século XX assistiu-se a uma redução acentuada do período de trabalho semanal, que passou de 48 para 44 horas (Lei n.º 2/91 de 17.01), diminuindo para 42 horas em 2006 e para 40 horas em 1997 (Lei n.º 21/96, de 23.07, que também instituiu o regime da adaptabilidade de horários), muito por influência das

O tempo de trabalho (art. 197, n.º 1 CT) consiste em “qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação” bem como as interrupções previstas em IRCT, regulamento interno ou usos da empresa, as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do empregador, as interrupções por motivos técnicos, por fator climatérico ou motivos económicos, o intervalo para refeições ou a interrupção no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho (n.º 2).

O tempo de trabalho tem sido delimitado legalmente através de vários conceitos, como o “período normal de trabalho”¹⁰⁷, (tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e semana), o “período de funcionamento”¹⁰⁸ (período de tempo diário em que o estabelecimento pode exercer a sua atividade) e o “horário de trabalho”¹⁰⁹ (que delimita o tempo de trabalho, através da determinação das horas de início e fim do período normal de trabalho diário, do intervalo de descanso e do descanso semanal).

Ora, o trabalho implica esforço e fadiga, daí que o Legislador tenha estabelecido limites ao tempo de trabalho em sequência do disposto no art. 59º, n.º 1, als. b), d) e n.º 2, al. b da CRP, para salvaguardar a saúde e repouso do trabalhador, assim como a sua vida pessoal e familiar. Assim, o período normal de trabalho semanal tem o limite de 40 horas e diário de 8 horas (art. 203, n.º 1 CT), permitindo-se uma maior jornada diária (até 12 horas) a trabalhadores que apenas prestem trabalho nos dias de descanso semanais dos restantes trabalhadores (art. 203º, n.º 2). No art. 211º CT estabelece-se um limite máximo da duração média do trabalho semanal, que não pode exceder 48 horas num período de referência.

Um instrumento de flexibilização do trabalho que assumiu particular relevância nos últimos tempos foi o banco de horas, que permite o aumento do período normal de trabalho até quatro horas diárias, podendo atingir as sessenta semanais com o limite de duzentas horas por ano, sem que tal implique qualquer alteração ao período normal de trabalho.

Diretivas europeias n.º 93/104/CE de 23.11 (que regula aspetos da distribuição do tempo de trabalho tendo em conta a saúde e segurança dos trabalhadores, define conceitos, estabelece mínimos para as pausas e descansos diários e semanais e férias, e delimita a duração de trabalho semanal numa média de 48 horas num período de referência de 4 meses); n.º 2000/34/CE de 22.06 do Parlamento e do Conselho (que vem alterar a Diretiva 93/104/CE, alargando o âmbito de aplicação da regulação do tempo de trabalho e adotar prescrições mínimas visando a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores); ambas entretanto substituídas pela Diretiva n.º 2003/88/CE de 04.11, do Parlamento Europeu e do Conselho (que visou codificar a regulação anterior assim como adaptar a legislação europeia sobre o tempo de trabalho às necessidades de competitividade do mercado, estabelecendo prescrições mínimas, mas admitindo alguma flexibilidade na organização do tempo de trabalho). A Lei n.º 73/98, de 10.11 estabeleceu o conceito de duração média do trabalho por referência a um período de quatro meses (salvo previsão por CCT de outro, até ao limite de 12 meses)

¹⁰⁷ Art. 198º CT

¹⁰⁸ Art. 201º CT

¹⁰⁹ Art. 200º CT

Anteriormente à Lei n.º 23/2012, de 25 de junho (que veio alterar o CT09), o banco de horas só poderia ser instituído por IRCT. Atualmente existe também a possibilidade de um banco de horas individual (art. 208º-A CT), por acordo entre trabalhador e empregador e um banco de horas grupal (art. 208º-B CT), que consiste na aplicação do IRCT que institua o banco de horas (previsto no art. 208º) a todos os elementos de uma equipa, secção ou unidade económica.

A figura tem sido vista por vários autores como um expediente dotado de um potencial elevado de perturbação da vida pessoal e familiar do trabalhador (Monteiro Fernandes, 2012: 554). Ainda que tal visão nos pareça acertada face à realidade do mercado laboral português, a figura poderia funcionar como mais um instrumento de conciliação, desde que com uma configuração diferente, dotada de uma menor unilateralidade.

O Tribunal Constitucional pronunciou-se recentemente¹¹⁰ pela não inconstitucionalidade do banco de horas individual e grupal. Quanto ao banco de horas individual entendeu que a exigência de um acordo do trabalhador (ainda que tácito) não deixa na inteira disponibilidade do empregador a utilização desta figura e que, concretamente quanto aos reflexos do mesmo ao nível de conciliação entre vida profissional e familiar, a natureza individual da figura pode assegurar uma disponibilidade de tempos livres consentânea, no essencial, com os interesses pessoais de cada trabalhador.

Quanto ao banco de horas grupal, à semelhança do já decidido anteriormente¹¹¹ quanto à adaptabilidade grupal, entendeu que a racionalidade própria da figura justifica um enquadramento

¹¹⁰ Acórdão n.º 602/2013, de 20.09.2013, publicado no D.R. n.º 205, Série I, de 23.10.2013, proferido em sequência de um pedido de declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral de diversas normas do CT, decorrentes das alterações introduzidas ao mesmo pela Lei n.º 23/2012, de 25.06, apresentado por um grupo de Deputados à Assembleia da República, disponível em:

<http://dre.pt/pdf1sdip/2013/10/20600/0624106296.pdf> .

¹¹¹ Acórdão do TC n.º 338/2010 de 22.09.2010 (publicado no Diário da República, 1ª série, n.º 216 de 08.11.2010, pp. 4994-5031), também na sequência de um pedido de declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral de diversas normas do CT09, apresentado por um grupo de Deputados à Assembleia da República. Neste Acórdão, o TC decidiu pela constitucionalidade da adaptabilidade grupal (possibilidade de extensão do regime de adaptabilidade por IRCT em vigor a trabalhadores sindicalmente não filiados), com fundamento no princípio da igualdade, uma vez que “Os trabalhadores que operam no quadro de uma mesma empresa ou de um mesmo sector devem estar sujeitos a um mesmo conjunto de condições de trabalho, a menos que haja uma razão válida para assim não suceder”. Tal entendimento é reforçado por uma presunção de favorabilidade do regime previsto por convenção coletiva: “Deve, no entanto, considerar-se que, se uma convenção coletiva (eventualmente objeto de uma portaria de extensão) opta por tal solução é certamente por razões que reconhece como sendo do interesse global dos trabalhadores.” O TC faz expressa menção à possibilidade de existirem trabalhadores que sejam “mais afetados pelo regime instituído pelos IRCT, podendo estes pôr em risco os seus direitos de personalidade (em especial os direitos à integridade física e moral, à saúde, e os direitos à parentalidade)”. Mas depressa ultrapassa este dilema entendendo que “O Código do Trabalho prevê expressamente que a existência de filhos menores a cargo (parentalidade) implica a “dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade”, descurando a existência de outras responsabilidades familiares para além da parentalidade. Do mesmo modo, entende que tal regime de proteção se estende à proteção da saúde (tutelado pelo artigo 64.º da CRP) ou de integridade física e psíquica (pelo artigo 25.º da

normativo com base na unidade funcional, e que se depreende da existência de uma convenção coletiva a admiti-lo uma presunção de favorabilidade do regime¹¹².

Contudo, parece-nos que o TC não deu a devida importância na sua análise aos limites do tempo de trabalho e ao seu reflexo na saúde, descanso e vida privada e familiar do trabalhador, várias vezes enfatizados nas declarações de votos vencidos. Além do que, a existência de limites máximos ao PNT, mais do que de preocupações com a conciliação, deriva da necessidade de recuperação física e mental do trabalhador, decorrente do esforço e concentração exigidos para prestação de trabalho, para proteção da sua saúde. Ora, trabalhadores exaustos não são trabalhadores produtivos, pelo que o recurso excessivo a este instrumento poderá ter resultados contraditórios aos fins que visa prosseguir.

CRP) do trabalhador, “visto tratar-se de direitos fundamentais que vinculam diretamente as entidades privadas (artigo 18.º, n.º 1 da Constituição) e não podem ser postos em causa por convenção coletiva de trabalho”. Esta decisão esteve longe de ser unanime, existindo vários votos vencidos (Conselheiros Maria Lúcia Amaral, Catarina Sarmento e Castro, João Cura Mariano, Joaquim de Sousa Ribeiro e Ana Maria Guerra Martins). O facto da adaptabilidade grupal poder ser imposta a trabalhadores sem o respetivo consentimento (individual ou colectivo) ou possibilidade de pedirem dispensa por cumprimento desses horários invocando razões socialmente atendíveis, põe em causa o princípio da proporcionalidade. Restringindo-se assim, ilegitimamente, os direitos dos trabalhadores constitucionalmente protegidos (as alíneas b) e d) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP), bem como os direitos ao livre desenvolvimento da personalidade (artigo 26.º, n.º 1 da CRP), da proteção da família (artigo 67.º da CRP) e da saúde (artigo 64.º da CRP).

Disponível em <http://dre.pt/pdf1sdip/2010/11/21600/0499405031.pdf>

¹¹² Há que referir a existência de várias declarações de voto discordantes deste entendimento (dos Conselheiros João Cura Mariano, Pedro Machete, Maria João Antunes, Ana Maria Guerra Martins e Joaquim de Sousa Ribeiro) quanto ao banco de horas grupal, com fundamento no direito de contratação coletiva e, em especial, no princípio da conciliação entre vida privada, familiar e profissional. Referir-se-á apenas a declaração de voto do Conselheiro João Cura Mariano, por se entender que a mesma agrupa todos os fundamentos utilizados nas demais acima identificadas, ao defender que a “determinação do tempo de trabalho é essencial para limitar a subordinação do trabalhador perante a entidade patronal, assegurando a sua liberdade pessoal ao delimitar temporalmente a sua disponibilidade” e que, por isso “a Constituição impõe ao legislador a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho, (...) conferindo simultaneamente aos trabalhadores um direito ao repouso e aos lazeres e à organização do trabalho em condições que permitam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (...)” e que, para tal “não basta que o legislador estabeleça tetos aos horários laborais, mas também que os tetos estabelecidos se situem num nível que permitam ao trabalhador o repouso, o lazer e tempos dedicados à vida familiar razoáveis, de acordo com os padrões e ritmo de vida atuais, sendo nestes domínios essenciais os limites máximos das horas diárias e semanais de trabalho”. Do mesmo modo, tão severa restrição destes direitos fundamentais dos trabalhadores, só pode ser legitimada por um ato pessoal de manifestação de concordância destes e que o nível de proteção constitucionalmente exigido a estes direitos “não desaparece nem se fragiliza pelo facto da maioria dos trabalhadores da mesma estrutura económica de uma empresa terem concordado em autolimitar os seus direitos com igual conteúdo”, e que, de tal adesão maioritária não é possível retirar uma *presunção de favorabilidade* da figura para todos os trabalhadores, “uma vez que os motivos dessa adesão podem ser os mais diversos, nem essa presunção pode funcionar de forma absoluta, impedindo os não aderentes de recusarem a sua sujeição ao banco de horas”.

É assim indispensável que se estabeleça uma proteção aos trabalhadores cuidadores familiares face a estes instrumentos de flexibilidade, à semelhança do que já se verifica quanto a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, trabalhadores menores, trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica ou trabalhadores-estudantes (cfr. arts. 58º, 74º, 87º e 90º do CT).

Uma possibilidade seria a exigência de acordo expresso destes trabalhadores em relação ao banco de horas individual e de possibilidade de recusa, ainda que fundamentada, quanto ao banco de horas grupal.

Apenas medidas de erradicação de estereótipos de género e de conciliação da vida profissional e familiar (em sentido amplo, abrangendo descendentes e ascendentes e colaterais) permitirá uma maior aproximação entre homens e mulheres no mercado de trabalho. A luta por esta igualdade tem vindo a ganhar uma nova dimensão e feito emergir novas exigências, deixando esta problemática de se circunscrever apenas a questões salariais.

Embora as alterações legislativas sejam imprescindíveis, não se poderá olvidar que, em simultâneo, será necessária uma mudança de mentalidades, pois facilmente se comprova que apesar da proteção legislativa das mulheres em matéria salarial, estas continuam a receber menos que os homens, mesmo quando ocupam cargos de nível superior.

À semelhança do que acontece com o problema da igualdade de género, em que se optou por uma perspetiva de género (*gender mainstreaming*), tem sido defendido ao nível da política da família uma perspetiva de família (*family mainstreaming*), autonomizada face à perspetiva de género, tendo em atenção os diversas composições familiares e sua dimensão¹¹³.

Existe, ainda, um longo caminho a trilhar nesta matéria, mas tentaremos apontar direções possíveis para a criação de um regime de proteção cada vez mais urgente.

¹¹³ Vide, por exemplo, a Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (2003/2129(INI)).

CAPÍTULO II. OS INTERESSES E RESPONSABILIDADES DOS TRABALHADORES

O art. 11º do CT define contrato de trabalho como “aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.

Esta prestação de atividade mediante retribuição não esgota todas as atividades do trabalhador, que, enquanto pessoa humana, tem outras esferas de atividade (doméstica, familiar, de lazer, de participação política e comunitária, entre outras).

Tendo presente o acima exposto e conforme refere Rebelo, 2008: 243:

(...) diversos estudos patenteiam que as mulheres continuam a ser vistas como as principais responsáveis pelos cuidados dos filhos e outros dependentes (Rubery, et al., 1999; Barrère-Maurisson, et al., 2000a; Barrère-Maurisson, et al., 2000b; Maruani, 2000; Méda, 2001; Rebelo, 2002; Cefosap, 2007). Em consequência, esta situação tende a perpetuar o estereótipo de género no trabalho, uma vez que as mulheres passam a ser percecionadas de “segunda escolha”, e propende a que no trabalho as mulheres sejam penalizadas ao nível da inserção laboral e da progressão na carreira (...).

De facto, tem-se vindo a verificar que, atualmente, na União Europeia, a taxa de emprego feminino varia consoante a existência de filhos, sendo que, quanto maior o numero de filhos, menor é a taxa de emprego. No caso português, tal taxa só começa a descer após o segundo filho¹¹⁴. Restará aferir se a taxa de emprego difere de igual modo consoante a existência de outros dependentes a cargo da mulher.

Como já melhor foi explicitado supra, a conciliação das responsabilidades laborais com as necessidades de cuidado dos familiares, em especial de adultos, é uma das situações de resolução mais difícil para muitos trabalhadores e suas famílias, uma vez que a sociedade exige às famílias o cumprimento de diversas obrigações de cuidado, a que não dá qualquer visibilidade e que não valoriza. Do mesmo modo, as empresas exigem aos trabalhadores cuidadores familiares o cumprimento integral com as prestações laborais e uma total disponibilidade, num mercado cada vez mais flexível e precário, em que impera uma lógica de competitividade através da redução de custos e de longos períodos de trabalho, considerando irrelevantes outras responsabilidades dos mesmos trabalhadores. Acresce ainda ao tempo de trabalho prestado, o percurso casa-trabalho-casa, que é cada vez mais lento e longo.

As famílias continuam a delegar nas mulheres as funções domésticas e de cuidado, descurando os reflexos de tal sobrecarga de tarefas, a nível profissional e pessoal. Tal sobrecarga afeta a sua saúde (física e mental), o que se repercute na motivação e produtividade das mesmas na esfera laboral. Acresce que são as mulheres aquelas que mais são obrigadas a reduzir ou interromper a sua atividade profissional, para prestar assistência na família, do que decorres perdas económicas significativas, assim como perda de independência. Acontece que, no caso da parentalidade, muitas dessas interrupções não implicam grandes perdas remuneratórias, devido à previsão de licenças retribuídas, o que não acontece quanto a dependentes adultos. Os cuidadores tendem a ser, por esta

¹¹⁴ Eurostat News Release, de 36/2011 de 4 de Março – “Women and men in the EU seen through figures”.

ordem: a cônjuge, uma filha ou uma nora, demitindo-se os homens, na sua grande maioria, das tarefas de cuidado.

Ainda que tais tarefas de cuidado sejam maioritariamente assumidas pelas mulheres, afetam toda a família, não são pelo esforço e tempo dedicados pelos cuidadores, como pelo prejuízo econ mico decorrente de todas as despesas associadas a familiares dependentes.

A atual tendência para a flexibiliza o das leis laborais, passível de responder em simultâneo às necessidades das empresas e dos trabalhadores, apenas tem atentado às necessidades das primeiras, na situa o vivenciada de crise económica e de ajuda externa.

Assim, torna-se necessário dar visibilidade às vantagens coincidentes para trabalhadores e empregadores em matéria de flexibilidade, como forma de potenciar a mesma como instrumento de concilia o.

  preciso não descurar que os trabalhadores não são apenas motivados pela retribui o (embora esta seja ainda o fator mais relevante), mas também por outros elementos, de valoriza o do trabalho e de qualidade de vida.

Deste modo, políticas das empresas que atendam às necessidades dos trabalhadores cuidadores familiares, como a flexibilidade de horários, adequa o dos horários de forma o que permitisse aos cuidadores a sua frequência, possibilidade faltas para apoio   família justificadas por acordo com o empregador (nos casos em que as previstas legalmente não sejam suficientes) ou simples valoriza o das tarefas de cuidado a título informal têm um grande impacto no recrutamento de talentos, na lealdade   empresa e num bom ambiente de trabalho.

Figuras há muito existentes, como o trabalho a tempo parcial e o teletrabalho no domicílio, desde que aplicáveis voluntariamente, e sem desvaloriza o profissional, seriam muito adequadas   redu o do *stress* dos trabalhadores cuidadores.

A existência de mecanismos de garantia de uma efetiva concilia o,   semelhança do que se tem tentado na parentalidade, poderia incentivar uma efetiva partilha de tais tarefas de cuidado.

CAPÍTULO III. OS INTERESSES E RESPONSABILIDADES DOS EMPREGADORES

Para fazer face aos inúmeros desafios do século XXI, também os empregadores reclamam a modernização do direito do trabalho, embora naturalmente em sentido inverso ao dos trabalhadores.

Os empregadores reclamam, cada vez mais, um direito flexível para fazer face a picos de trabalho e outras flutuações do mercado, bem como a permitir a facilidade de rotação de trabalhadores sem o pagamento de indemnizações excessivamente elevadas, pelo que defendem a flexibilidade ao nível do tempo, do local e do próprio tipo contratual.

Assim, optam frequentemente pelo recurso ao trabalho a tempo parcial, teletrabalho, *outsourcing*, entre outras.

O regime legal do tempo de trabalho tem-se caracterizado por uma particular rigidez, em que, por regra, o horário de trabalho é sempre o mesmo, “o que tem consequências negativas óbvias do ponto de vista da gestão da organização produtiva do empregador” (Ramalho, 2012: 457). Daí o surgimento das tendências modernas para a flexibilização do tempo de trabalho.

As modernas tendências de gestão, num mercado globalizado, valorizam uma força de trabalho diversa, a partilha de valores no emprego, a inovação e flexibilidade, a qualidade, a responsabilidade social das empresas e a gestão do conhecimento, o que é descurado em muitas empresas, de menor dimensão.

Contudo, a flexibilização não se traduz, só por si, em ganhos para as empresas. O recurso ilógico ou abusivo à mesma acaba por ter resultados contraditórios, com a consequente desmotivação dos trabalhadores. Assim, exige-se às organizações

uma correcta e realista definição de objectivos, metodologias de liderança para evitar eventuais erros/abusos de poder, estratégias de envolvimento e políticas de recompensa que reconheçam efectivamente o esforço do trabalhador e atendam às suas necessidades” (Torres, 2011:44).

O trabalho é, acima de tudo, uma forma de obtenção de meios de sobrevivência pessoal e familiar, razão pela qual os rendimentos diretos têm, para os trabalhadores, uma importância superior em relação a fatores como a realização pessoal, stress profissional, sociabilidade ou reconhecimento público do trabalho.

Contudo, por isso mesmo, a família é um elemento cuja importância não pode ser descurada pelas empresas, já que é um importantíssimo fator motivacional e um “stakeholder” da empresa, sendo que, cada vez mais as empresas são confrontadas com trabalhadores com responsabilidades familiares, sendo que a responsabilidade pelo cuidado de familiares dependentes que não descendentes é um fenómeno em crescimento face ao fenómeno atual de envelhecimento populacional.

A empresa é uma realidade económica, mas também social, que influencia e é influenciada pela realidade social em que se insere. A tendência atual para a “empresa flexível”, ajustável às mutações do mercado, também tem que ser ajustada às transformações da sociedade, que lhe permita a sobrevivência num mercado competitivo.

A responsabilidade social das empresas é, essencialmente, um conceito segundo o qual as empresas decidem, numa base voluntária, contribuir para uma sociedade mais justa e para um

ambiente mais limpo¹¹⁵. Numa altura em que a União Europeia procura identificar os seus valores comuns através da adoção de uma Carta dos Direitos Fundamentais, são cada vez mais numerosas as empresas europeias que reconhecem de forma gradualmente mais explícita a responsabilidade social que lhes cabe, considerando-a como parte da sua identidade. Esta responsabilidade manifesta-se em relação aos trabalhadores e, mais genericamente, em relação a todas as partes interessadas afetadas pela empresa e que, por seu turno, podem influenciar os seus resultados.

As razões justificativas da tomada de medidas socialmente responsáveis pelas empresas em matéria laboral podem ser desde o simples cumprimento da legislação vigente ou regulamentação coletiva, redução dos custos de recrutamento e formação, incentivos à criatividade e motivação, redução do absentismo, incentivar a lealdade à empresa dos trabalhadores mais talentosos, melhoria da imagem e reputação da empresa a nível local e da qualidade dos serviços.

Assim, a responsabilidade social das empresas deve ser direcionada para as situações actuais de envelhecimento populacional.

Aliás, uma empresa que propicie uma maior conciliação entre trabalho e família, poderá atrair trabalhadores com maiores e melhores competências, fomentar a sua lealdade e incentivar uma maior produtividade, nomeadamente através de um ajustamento da tão defendida flexibilidade quanto ao tempo e local de trabalho aos interesses dos trabalhadores, da atribuição de benefícios sociais ou de serviços de apoio à família.

Do mesmo modo, a imagem da empresa no mercado influencia os seus clientes e uma boa imagem interna da empresa, junto dos seus colaboradores, tem também reflexos junto dos seus clientes.

Há assim que não descurar que as empresas, enquanto atores sociais, influenciam e são influenciadas pela sociedade em geral, mas também pelo Estado, pelo que poderão pressionar os Estados a incentivar e compensar tais práticas, retirando delas não só custos, mas também benefícios.

Na actual conjuntura, para que a flexibilidade temporal e os longos tempos de trabalho “não acabem por se revelar contraproducentes a longo prazo, com a desmotivação dos trabalhadores e maior absentismo, com as inerentes consequências para os cofres do Estado e de todos nós, dever-se-á, antes de mais, lançar mão de um planeamento para a correcta gestão do tempo, a fim de evitar desperdícios” (Torres, 2011: 42).

¹¹⁵ Vide o “Livro Verde - Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas” (CE).

CAPÍTULO IV. O PAPEL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O trabalho é um elemento central da vida atual. Assim, na evolução do seu regime jurídico há diversas partes interessadas: o Estado, trabalhadores, empregadores, organizações de representação coletiva (de trabalhadores e empregadores), famílias e clientes.

Os direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, proteção da parentalidade, limites à duração dos PNTs diário e semanal, e duração mínima dos períodos de repouso são áreas em que as normas legais podem ser afastadas por IRCT que disponham em sentido mais favorável aos trabalhadores (art. 3º, n.º 3, als. a), b), g), h) e i) do CT).

Ainda que a temática da conciliação entre as esferas profissional, pessoal e familiar não esteja claramente referenciada no art. 3º, n.º 3, pode ser enquadrada em qualquer das alíneas supra referenciadas. É de realçar que, ao contrário da parentalidade, outro tipo de responsabilidades familiares não mereceu qualquer preocupação expressa aqui por parte do Legislador.

Atualmente, tanto os representantes de trabalhadores como de empregadores reconhecem que a flexibilização das relações laborais é uma condição de competitividade num mercado globalizado, assim como de mecanismos de conciliação entre a esfera profissional, pessoal e familiar dos trabalhadores. Tal é manifesto, nomeadamente, na diretiva relativa à licença parental e no Acordo-Quadro que lhe deu origem.

Em Portugal, a regulamentação coletiva referente à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar tende a reproduzir o disposto legalmente, isto é, tendem a versar sobre situações de parentalidade, tendo-se verificado que apenas quinze das convenções estudadas para o Livro Verde das Relações Laborais se pronunciavam sobre o tema da igualdade e não discriminação.

Do disposto no art. 3º, n.º 3, al. a), do CT decorre um incentivo, por parte do Legislador, à regulamentação da matéria de igualdade e não discriminação por IRCT, não existindo, contudo, qualquer obrigação nesse sentido, ao contrário do que se verifica na legislação espanhola, que estabelece tal obrigação para nas empresas com mais de duzentos e cinquenta trabalhadores, incentivando-se a sua promoção voluntária nas pequenas e médias.

Mas a regulamentação coletiva sempre se preocupou em regular o tempo de trabalho. Ora, com a introdução de tantos novos mecanismos de flexibilidade temporal e o incentivo à renovação da contratação coletiva, surge uma oportunidade para regular convencionalmente esta matéria.

Como refere Dornelas (2011:120), a respeito da adaptabilidade, transponível para outros tipos de flexibilidade temporal:

Parece, todavia, que haveria clara vantagem em desenvolver estudos adicionais que permitam avaliar com maior rigor da eficiência da legislação laboral e da contratação coletiva de trabalho na regulação desta forma de organização do trabalho, central quer para a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar dos trabalhadores, quer para a adaptação das empresas aos ciclos económicos e às flutuações dos mercados.

Acresce que, devido a possibilidade de recurso a flexibilidades temporais por acordo com o trabalhador (sem intermediação de IRCT), as Comissões de Trabalhadores podem ter um importante papel nas empresas, observando a aplicação das mesmas, informando sobre os diferentes modos de

aplicação de tais mecanismos nas empresas, denunciando abusos e garantindo a manutenção da solidariedade entre os trabalhadores da empresa, que uma excessiva individualização do tempo de trabalho pode fazer perigar.

Será através da análise da aplicação destes mecanismos de flexibilidade nas diversas empresas e sua consequência nas vidas dos trabalhadores, que, posteriormente, se poderá aferir dos benefícios e desvantagens dos mesmos, negociar nova regulamentação coletiva e influenciar o Legislador, para uma melhor garantia do direito à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e uma melhor proteção dos “trabalhadores cuidadores familiares”.

CAPÍTULO V. SOLUÇÕES A EQUACIONAR

O decréscimo da natalidade, associado ao aumento da esperança de vida, originou uma nova realidade social, à qual é necessário que o ordenamento jurídico dê resposta.

Ora, conforme oportunamente referido no presente trabalho, a legislação atualmente em vigor, apesar das inovações introduzidas pelo Código do Trabalho, permanece insuficiente para assegurar a conciliação da vida familiar e profissional relativamente aos cuidados a prestar à família em sentido amplo.

O regime de proteção já existente para os “trabalhadores com responsabilidades familiares” dirige-se primordialmente às mães e pais trabalhadores, sendo que, depois, se reconhecem alguns direitos a adotantes, avós trabalhadores, trabalhadores com descendentes com doença ou deficiência crónica, sendo estas soluções em grande medida extensíveis (art. 64º CT) ao tutor, à pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa de menores, ao cônjuge ou à pessoa que viva em união de fato com o progenitor ou com estes e em comunhão de mesa e habitação com o menor (Lobo Xavier, 2011). Isto é, a tutela dos trabalhadores com responsabilidades familiares aplica-se essencialmente às responsabilidades para com descendentes (ou para com menores, nos casos já mencionados de tutela ou confiança judicial)¹¹⁶.

Torna-se cada vez mais urgente que, à semelhança do esforço realizado a nível da parentalidade, sejam promovidas medidas de proteção que visem reduzir as assimetrias existentes entre os homens e mulheres neste campo.

Na verdade, nada obsta, no que respeita aos ascendentes ou colaterais dependentes, à implementação de medidas que incentivem a partilha de responsabilidades.

Neste sentido, Glória Rebelo (2008:252) aponta claramente para a possibilidade de ser contemplado por exemplo “um direito de redução do tempo de trabalho para assistência a parentes ou afins na linha reta ascendente com deficiência ou doença crónica ou degenerativa”.

Esta autora refere especificamente que:

(...) seria conveniente – *de iure condendo* – consolidar a protecção a parentes ou afins na linha recta ascendente com deficiência, doença crónica, ou doença degenerativa associada ao processo de envelhecimento, designadamente, e à semelhança do previsto no art. 54.º da Lei n.º 7/2009, permitindo ao trabalhador com familiares nestas condições o direito a reduzir o número de horas do período normal de trabalho ou a outras condições de trabalho especiais adequadas a assistência, podendo o empregador adequar o horário de trabalho resultante da redução tendo em conta a preferência do trabalhador, e sem prejuízo de exigências imperiosas da empresa” (2008: 253).

Adicionalmente, a autora em referência sugere que a solução prevista no artigo 49.º da Lei n.º 7/2009 seja estendida aos ascendentes por forma a reconhecer-se “a possibilidade de o trabalhador poder acompanhar os seus ascendentes com doença crónica, terminal ou incurável durante todo o período de eventual hospitalização” (2008: 253).

¹¹⁶ Descurando o Legislador que a tutela é um instituto passível de ser aplicado também a maiores, em caso de incapacidade, nos termos do art. 128º ss do Código Civil.

Esta solução é já acolhida no direito laboral espanhol, no art. 37º, ap. 3, al. b) ET¹¹⁷, que permite uma licença remunerada em caso de acidente ou doença grave, hospitalização ou intervenção cirúrgica sem hospitalização que obrigue a repouso domiciliário, de parentes ou afins até segundo grau.

À semelhança do que acontece com o problema da igualdade de género, em que se optou por uma perspetiva de género (*gender mainstreaming*), tem sido defendido ao nível da política da família uma perspetiva de família (*family mainstreaming*), autonomizada face à perspetiva de género, tendo em atenção as diversas composições familiares e sua dimensão¹¹⁸.

Para além dos caminhos acima explorados, poder-se-á ainda equacionar uma revisão na gestão do uso das medidas de flexibilidade temporal recentemente implementada, como a adaptabilidade prevista no artigo 205.º, o banco de horas, previsto no artigo 208.º e horário concentrado, previsto no artigo 209.º, todos do CT.

Tais medidas têm vindo a ser amplamente contestadas pelos trabalhadores e parceiros sociais por entenderem que a base da sua criação foi, única e exclusivamente, para servir os interesses dos empregadores. Mas a verdade é que a flexibilidade poderá também constituir um instrumento importante a utilizar a favor e nos interesse dos trabalhadores, permitindo estes gerir as respetivas horas de trabalho também em função das suas necessidades. Aliás, o contributo da flexibilidade para soluções mutuamente benéficas para ambos, empregadores e trabalhadores, constitui uma temática atual e objeto de cada vez mais debates, integrando os diálogos sociais (Barnett & Hale, 2001; Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman, 2001; Purcele, Hogarth & Simm, 1999; Roobe, 1996; Shreible & Dez, 1998)¹¹⁹.

No contexto económico vivenciado, para que se evite que a flexibilidade e os longos tempos de trabalho se tornem contraproducentes, será necessária uma correta gestão do tempo de trabalho.

Atualmente, os trabalhadores são motivados por diversos fatores, além dos salariais, uma vez que as condições de trabalho afetam a qualidade de vida dos mesmo. Assim, os mecanismos de conciliação poderão operar como fatores motivacionais, contribuindo para uma maior produtividade e lealdade à empresa.

¹¹⁷ Art. 37º

(...)

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

(...)

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, **de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

(...)

¹¹⁸ Vide, por exemplo, a Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (2003/2129(INI)).

¹¹⁹ Cfr. Cooper, Cary L. & Ivan T. Robertson, 2003, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 18, John Wiley & Sons, Ltd., England.

Outras figuras assumem igual relevância e merecem um olhar mais atento e maiores contributos para o seu desenvolvimento, como é o caso do teletrabalho, que tem sido visto como um instituto promissor e em expansão para maior conciliação entre a vida profissional e pessoal. Sucede, porém, que poucas são as empresas que recorrem a este instituto, contrariamente ao que seria expectável.

Também uma flexibilidade de horários, decorrente de uma direção por objetivos (claros e atingíveis), o trabalho a tempo parcial, a prestação de apoios vários (desde formativo a serviços e equipamentos), permitem já, em simultâneo, uma melhor conciliação e uma maior produtividade e lealdade à empresa.

Ainda que se entenda que o cenário preferencial seja o de manutenção integral do contrato de trabalho, em casos de necessidade de apoio mais completo ao ascendente, devido à ausência de alternativas (ainda que de natureza provisória), há que equacionar outras possibilidades.

Uma resposta possível a estas situações seria a possibilidade de utilização da suspensão do contrato de trabalho por causa ligada ao trabalhador, por forma a permitir ao trabalhador cuidador, em caso de necessidade mais prolongada de ausência ao trabalho para cuidado a familiares dependentes (as menos prolongadas estariam cobertas pelo regime das faltas justificadas), prevista no art. 296º e ss. do CT2009.

Os requisitos para aplicação desta suspensão, previstos no n.º 1 do artigo 296º CT, são a existência de um impedimento temporário¹²⁰ respeitante ao trabalhador, que se prolongue por mais de um mês e que não lhe seja imputável¹²¹.

O critério determinante ao nível da não aplicação desta figura a situações de necessidade decorrente de cuidado à família é que o impedimento deve respeitar à pessoa do trabalhador, o que não permite a sua aplicação a situações temporárias respeitantes a um ascendente dependente do qual o trabalhador seja cuidador principal. É de notar que há outras causas de suspensão do contrato respeitantes à família (e.g., a licença de maternidade), mas nenhuma especificamente respeitante a ascendentes ou colaterais dependentes. Assim, a previsão de uma possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por causa ligada a ascendentes dependentes (ou a outros familiares ou afins dependentes), como já acontece ao nível do regime das faltas justificadas, seria um apoio para uma melhor conciliação entre trabalho e família.

¹²⁰ A doutrina tem levantado algumas dúvidas quanto ao carácter temporário da impossibilidade, uma vez que se prevê um limite mínimo (um mês), mas nenhum limite máximo, fora dos casos em que o impedimento não é determinado por via legal, como no caso do serviço militar obrigatório. Noutros casos, de natureza mais subjetiva, o carácter temporário ou não da impossibilidade decorrerá da aplicação de um critério de ponderação dos interesses objeto do contrato, isto é, "tendo em vista a conservação ou perda da utilidade das prestações contratuais após cessação do impedimento" (Monteiro Fernandes, 2009:522).

¹²¹ A não imputabilidade ao trabalhador do impedimento também causou algum debate na doutrina. Se as situações de impedimento legal são claras, as outras não o serão, tendo em atenção que os casos elencados no artigo são meramente exemplificativos. A este respeito a doutrina tem optado por uma leitura da não imputabilidade como não voluntariedade (Leal Amado, 2009). Como bem explica Monteiro Fernandes (2009:523), "é necessário que a sua conduta possa qualificar-se como não culposa, não em termos de mera negligência, mas envolvendo intencionalidade – que seja, em suma, imputável a título de dolo".

Não existindo tal figura, o trabalhador, em caso de necessidade, fica na dependência da boa-vontade do empregador para aplicação do regime da suspensão prevista no art. 317º, n.º 1 (licença sem retribuição), segundo o qual o empregador *pode conceder* ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição. Isto porque o recurso à suspensão por decisão do trabalhador (art. 323º) depende da falta de pagamento pontual da retribuição.

O direito espanhol, para efeitos de conciliação entre vida profissional e vida privada, tem duas soluções mais adequadas. Tanto permite uma suspensão voluntária do contrato (art. 46º ET, ap. 2), que não requer motivo justificativo (não implica reserva do posto de trabalho), como prevê uma suspensão para cuidado de filhos ou familiares (art. 46º ET, ap. 3) motivada por necessidade de prestação de cuidados a filhos (no prazo máximo de 3 anos) ou outros familiares até 2º grau (pelo prazo máximo de 2 anos), dependentes por motivos de idade, acidente ou doença (com reserva do posto de trabalho durante o primeiro ano, e em que este se considere de contribuição para a segurança social).

Para além do exposto, poder-se-ão considerar ainda mecanismos que incentivem os cuidados a prestar aos ascendentes (assim como a outros parentes ou afins), como a atribuição de uma compensação especial a nível de reforma tendo em conta o tempo de trabalho despendidas nesses cuidados. A consideração, a nível social, do tempo despendido nas tarefas de cuidado não é inédita estando prevista em diversos ordenamentos, sob a designação genérica de *care credits*.

De facto, as famílias com membros idosos e/ou dependentes são confrontadas com enormes dificuldades e desafios. Não raras vezes, os familiares responsáveis pela prestação de cuidados fazem-no por falta de condições económicas que permitam a prestação de cuidados em instituições e/ou com apoio domiciliário direcionado para o efeito.

Caso os cuidadores não usufruam de apoios adequados, correm o risco de ficarem sem condições para assumirem outras responsabilidades o que, conseqüentemente, poderá incapacitá-los de garantir a própria subsistência, comprometendo, desse modo, o bem-estar de toda a sua família.

Uma maior contribuição de todos é urgente, devendo os cuidadores familiares de adultos passar a ter um maior número de direitos sociais incluindo a atribuição de formação e de competências práticas para a resolução dos problemas inesperados que surgem no dia-a-dia. Tal tanto pode ser assegurado pelas empresas como pelo Estado. No contexto de crise económica e de ajuda externa, poderá parecer um dispêndio adicional, contudo, convirá lembrar que estes direitos sociais poderão não se traduzir em ajuda financeira, mas sim na planificação de ações que proporcionem às famílias capacidades de gestão de recursos neste tipo de cenários.

Não através de uma solução única, mas sim de um amplo leque de opções colocados à disposição dos trabalhadores e empregadores, ajustáveis às várias situações possíveis, conseguir-se-á uma melhor conciliação, condição para uma igualdade efetiva ente os géneros, solidariedade e partilha.

VI. CONCLUSÕES

1. A realidade social portuguesa, tal como a europeia em geral, sofreu uma grande evolução nos últimos 60 anos quanto aos papéis tradicionais dos géneros, passando-se, de uma visão tradicionalista, para uma progressivamente mais igualitária. Esta situação deveu-se ao acesso e permanência das mulheres no mercado de trabalho, que não constitui apenas um fator de realização pessoal, mas sim um mecanismo indissociável da independência e segurança económica das mesmas. As circunstâncias explanadas ao longo do presente trabalho põem em causa tal independência, uma vez que colocam as mulheres numa situação de especial vulnerabilidade, afetando o equilíbrio nas relações de género.
2. Diversos estudos atestam que, em contraste com a atividade profissional, as tarefas domésticas e de cuidado são de difícil partilha entre os géneros, continuando a ser assumidas essencialmente pelas mulheres. As tarefas de cuidado (e outras do foro doméstico) implicam um trabalho (não pago nem valorado economicamente). O somatório entre tarefas domésticas, de cuidado e responsabilidades profissionais causam uma sobrecarga sobre estas trabalhadoras, que afetam o seu desempenho profissional e produtividade, assim como a sua saúde e o seu espaço de desenvolvimento e realização pessoal. Tal vai-se refletir ao nível da sua disponibilidade laboral, produtividade, avaliação de desempenho e progressão na carreira, reforçando os estereótipos pré-existentes e afetando a igualdade de tratamento das mulheres na esfera laboral.
3. A falta de tempo para tais tarefas de cuidado, a falta de partilha destas e a insuficiência dos mecanismos de conciliação entre as esferas profissional, pessoal e familiar, implica, muitas vezes, a necessidade de interrupção na carreira profissional ou de reduções dos tempos de trabalho por parte dos cuidadores, situações pouco compreendidas no atual mercado de trabalho, caracterizado por uma competitividade feroz, grande flexibilização, exigências de um maior número de competências e de horas de trabalho, recurso crescente a vínculos laborais precários, em que a regra é ainda a do trabalho a tempo inteiro.
4. Acresce que, devido à sua entrada tardia no mercado de trabalho, as mulheres encontram no mesmo uma cultura predominantemente masculina, cujos critérios de avaliação e modos de gestão não tomam em atenção as suas características. Num contexto em que se preza tanto a flexibilidade, a capacidade das mulheres se dedicarem, em simultâneo, a diversas tarefas, não é valorizado, antes pelo contrário. Assim, a flexibilidade pretendida pelo mercado traduz-se apenas numa flexibilização do horário de trabalho e dos despedimentos tendo em conta os interesses de gestão e produtividade. Nestas circunstâncias, as mulheres, tradicionalmente responsáveis pela esfera doméstica e familiar, sofrem uma desigualdade de tratamento face aos seus colegas masculinos.

5. Os estereótipos de género também se refletem negativamente nos cuidadores masculinos, pois a sua dedicação às tarefas de cuidado não é vista como “normal”, desejável ou espectável a nível profissional, o que só vem incentivar a falta de partilha de tais cuidados entre os géneros, reforçando as já mencionadas perceções sociais. Assim, como aconteceu quanto à parentalidade, só com a imposição de regras de proteção dos trabalhadores cuidadores familiares (neutras em função do género) se poderá valorizar a prestação de cuidados na família, numa lógica de coresponsabilidade e partilha, e permitir-se que a conciliação opere como instrumento de igualdade.
6. Em matéria de igualdade, a influência europeia tem tido uma relevância indiscutível, em especial a jurisprudência do TJUE, que, invariavelmente tem sido posteriormente acolhida nos Tratados e direito derivado, em especial quanto aos conceitos de discriminação direta e indireta, à inversão do ónus da prova, admissibilidade de medidas de discriminação positiva, à necessidade de regras neutras em função do género (exceto quanto a situações biologicamente femininas).
7. No recente acórdão *Colleman*, ainda que referente a cuidados prestados por uma mãe a um filho deficiente, o Tribunal desenvolveu o conceito de “discriminação por associação” no sentido de constituir uma discriminação direta o tratamento menos favorável dado pelo empregador a um trabalhador com base na deficiência de um filho ao qual o trabalhador presta os cuidados necessários. Tal conceito de “discriminação por associação” é facilmente transponível para outras situações de cuidadores de familiares dependentes (ascendentes, descendentes ou colaterais). Só com o tempo e a análise de novos casos poderemos assistir ao desenvolvimento e aplicabilidade do conceito.
8. Na Constituição da República Portuguesa encontramos uma especial atenção dedicada à família, numa configuração que abarca a paternidade e maternidade, infância, juventude, cidadãos portadores de deficiência e a terceira idade (arts. 67º e ss. CRP). Porém, em contraste, no Código do Trabalho verifica-se uma proteção insuficiente da família em sentido lato, evidenciando uma desvalorização dos laços afetivos constituídos e desconsiderando a rede de interajuda que consubstancia e em que a sociedade tanto delega.
9. Num contexto económico caracterizado por uma crescente flexibilização das condições laborais e precariedade dos vínculos, os “trabalhadores cuidadores familiares”, quanto à família em sentido amplo, são deixados numa posição especialmente frágil. Ao contrário do que acontece com outras categorias de “trabalhadores cuidadores familiares”, os trabalhadores cuidadores de adultos (que não descendentes) não têm qualquer especial proteção na legislação laboral, à exceção da qualificação como faltas justificadas daquelas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador (art. 249º, n.º 2, al e) e 252º do CT), o que nos parece manifestamente insuficiente.

10. Com fundamento em necessidade de “prestação de assistência, inadiável e imprescindível”, os trabalhadores podem faltar justificadamente até 15 dias por ano, para prestar assistência 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 (não sendo, neste caso, exigível a pertença ao agregado familiar do trabalhador) ou no 2.º grau da linha colateral. A este período acrescem 15 dias por ano para assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador. O empregador pode exigir ao trabalhador, para justificação da falta, prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência, assim como declaração de que os outros membros do agregado familiar ou outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.
11. Acresce que, nos termos do art. 255º do CT, as faltas previstas no art. 252º CT, ainda que sejam qualificadas como justificadas (art. 249º, n.º 2, al e) CT), e sejam consideradas como prestação efetiva de trabalho (art. 255º, n.º 3 CT), determinam a perda de retribuição (art. 255º, n.º 2, al. c)). Há aqui que ter em conta que, das faltas qualificadas como justificadas, apenas as previstas no n.º 2 do art. 255º CT implicam tal perda de retribuição, o que vem evidenciar uma desvalorização da prática de cuidados à família alargada, constitucionalmente consagrada como “elemento fundamental da sociedade” (art. 59º, n.º 1 CRP) e contribuir para um empobrecimento dos trabalhadores cuidadores.
12. Das faltas incluídas em tal disposição, apenas a referente a apoio à família em sentido lato (art. 252º) e a autorizada pelo empregador (al. e)) são incondicionais. As demais poderão ser retribuídas, se o trabalhador não beneficie de segurança social na proteção na doença (al. a)), se tiver direito a qualquer subsídio ou seguro (al. b) e caso não excedam 30 dias por ano (al. j)), o que vem reforçar alguma falta de preocupação do Legislador ordinário com a família em sentido amplo.
13. O CT reconhece aos trabalhadores com responsabilidades familiares um regime especial de tempo de trabalho, mediante o reconhecimento de um direito a uma redução do tempo de trabalho (art. 54º CT), de preferência quanto ao trabalho a tempo parcial (art. 55º), a um horário flexível (art. 56º), a dispensa de trabalho no regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado (art. 58º), a dispensa de trabalho suplementar (art. 59º) e noturno (art. 60º). Contudo, tal regime aplica-se apenas a situações de parentalidade, esquecendo o Legislador de outras responsabilidades familiares, nomeadamente para com os ascendentes e colaterais.
14. Não se compreende tal diferença de tratamento, num contexto de gritante envelhecimento populacional (por aumento da esperança média de vida e redução da taxa de natalidade) e de reconfiguração da estrutura familiar, em que o Estado e sociedade impõem às famílias a

responsabilidade pela prática dos cuidados aos parentes e afins dependentes. A sociedade não toma em consideração que, embora o trabalho doméstico e de cuidado não implique, habitualmente, pagamentos salariais diretos, a sua importância é vital na organização da vida familiar. Não pode o Direito demitir-se de dar resposta às realidades sociais emergentes, tutelando a família em sentido lato, de modo a incentivar e valorizar a prestação de cuidados na mesma.

15. Ainda que os instrumentos de flexibilidade temporal sejam suscetíveis de favorecer a conciliação entre as responsabilidades profissionais, familiares e pessoais dos trabalhadores, verifica-se que os mecanismos utilizados visam essencialmente satisfazer os interesses dos empregadores em detrimento dos primeiros, dando-se uma prioridade aos interesses de gestão. Têm sido assim implementados numa perspectiva defensiva, voltada para a redução de custos, aumento da produtividade e ajustamento às dinâmicas do mercado, descuidando-se os seus reflexos e potencialidades, especialmente em termos de conciliação entre as esferas profissionais, pessoais e familiares dos trabalhadores cuidadores.
16. É indispensável a criação de um regime de proteção dirigido especificamente aos “trabalhadores cuidadores familiares” face a tais instrumentos de flexibilidade, à semelhança do que já se verifica quanto a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, trabalhadores menores, trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica e trabalhadores-estudantes (cfr. arts. 58º, 74º, 87º e 90º do CT).
17. Um instrumento de flexibilização do trabalho que assumiu particular relevância nos últimos tempos foi o banco de horas, que tem sido visto por vários autores como dotado de um potencial elevado de perturbação da vida pessoal e familiar do trabalhador. Ainda que tal visão nos pareça acertada face à realidade do mercado laboral português, a figura poderia funcionar como mais um instrumento de conciliação, desde que com uma configuração diferente, dotada de uma menor unilateralidade. Para tal contribuiria a exigência de um acordo exposto dos trabalhadores em relação ao banco de horas individual e de possibilidade de recusa, ainda que fundamentada, quanto ao banco de horas grupal.
18. Todo o trabalho (pago e não pago), implica esforço e desgaste físico e mental, de que é necessário recuperar. Aí reside o fundamento das limitações ao tempo de trabalho, primeira conquista laboral. Em decorrência do disposto no art. 59º, n.º 1, als. b), d) e n.º 2, al. b da Lei Fundamental, para salvaguardar a saúde e repouso do trabalhador, assim como a sua vida pessoal e familiar, o legislador estabeleceu limites ao período normal de trabalho. Contudo, tal limitação aplica-se apenas ao “trabalho pago”.
19. Em consequência, o trabalhador cuidador familiar, frequentemente sobrecarregado de tarefas profissionais, domésticas e de cuidado, vê-se privado de tempo para outras atividades, de lazer, educação e formação, participação política e comunitária, entre outras, necessárias à

efetivação do direito ao integral desenvolvimento da personalidade, constitucionalmente consagrado.

20. A conciliação não pode ser apenas vista como um problema de género, antes um problema social, do qual a sociedade não se pode abstrair. A legislação existente que estabelece tal proteção à família, fá-lo de forma neutra (com exceção das situações, que, por motivos biológicos, são exclusivamente femininas). Impõe-se uma repartição da responsabilidade pelo cuidado entre a sociedade em geral, Estado e empresas.
21. Tal repartição de responsabilidade passa, necessariamente, por um debate amplo entre os parceiros sociais sobre formas de conciliação entre os interesses de empregadores e trabalhadores na aplicação e desenvolvimento da flexibilidade laboral, que não descure a especial situação da necessidade de cuidados na família
22. À semelhança do que acontece noutros ordenamentos, nomeadamente o espanhol, e como, entre nós, já é previsto para a parentalidade, é urgente a previsão de novos mecanismos de conciliação destinados a “trabalhadores cuidadores familiares”, nomeadamente licenças (retribuídas e não retribuídas, motivadas ou não motivadas) para apoio à família em sentido lato, que o art. 67º da CRP consagra como “elemento central da sociedade”.
23. O direito espanhol, para efeitos de conciliação entre vida profissional e vida privada, tem duas soluções mais adequadas. Tanto permite uma suspensão voluntária do contrato (art. 46º ET, ap. 2), que não requer motivo justificativo (não implicando reserva do posto de trabalho), como prevê uma suspensão para cuidado de filhos ou familiares (art. 46º ET, ap. 3) motivada por necessidade de prestação de cuidados a filhos (pelo prazo máximo de 3 anos) ou outros familiares até 2º grau (pelo prazo máximo de 2 anos), dependentes por motivos de idade, acidente ou doença (com reserva do posto de trabalho durante o primeiro ano, e em que este se considera de contribuição para a segurança social).
24. Do mesmo modo o art. 37º, ap. 3, al. b) ET, permite também uma licença remunerada em caso de acidente ou doença grave, hospitalização ou intervenção cirúrgica sem hospitalização que obrigue a repouso domiciliário, de parentes ou afins até segundo grau.
25. É necessário incentivar a responsabilidade social das empresas na matéria, visando o desenvolvimento de políticas amigas da família (*family-friendly workplace*), que valorem e respondam às necessidades dos trabalhadores cuidadores familiares. Da evolução social das últimas décadas resulta que os trabalhadores em geral (homens e mulheres) preferem trabalhar em empresas que facilitem a conciliação embora a maioria das empresas ignore o conflito entre as esferas profissional, pessoal e familiar. Tais políticas podem funcionar como estratégias de recrutamento de trabalhadores qualificados, forma de competição com outros

empregadores e aumento da produtividade, motivação e lealdade à empresa. Para tal é indispensável que as empresas tenham em atenção as potencialidades das medidas de conciliação.

26. As empresas, face ao vazio legal existente, têm grande liberdade para testar várias configurações de medidas, procurando atingir o equilíbrio mais eficiente entre produtividade e conciliação, que posteriormente poderá influenciar parceiros sociais e o Legislador para uma melhor garantia do direito à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e uma melhor proteção dos “trabalhadores cuidadores familiares”.
27. A tendência atual para a organização flexível do tempo de trabalho, no sentido de adequação do mesmo às necessidades produtivas, tem vindo a pôr em causa o regime tradicional de limitação do tempo de trabalho. O tempo de trabalho sempre foi um tema especialmente regulado em regulamentação coletiva, ainda que tal regulação, quanto aos “trabalhadores cuidadores familiares” se tenha limitado a uma reprodução das normas legais, que, como já foi exposto, são muito limitadas quanto à família em sentido amplo.
28. Uma vez que o tempo de trabalho, e sua flexibilização, é um tema tão relevante para trabalhadores e empregadores, face ao vazio legal existente, estamos perante uma oportunidade de regulação, por via convencional, de direitos destinados a estes trabalhadores, que podem funcionar como contrapartida das exigências de flexibilidade dos empregadores, que se têm traduzido, essencialmente na exigência de longos tempos de trabalho.
29. Deve o Legislador ponderar soluções já adotadas noutros ordenamentos, como por exemplo, licenças retribuídas para cuidado a familiares adultos dependentes, por doença, acidente ou intervenção cirúrgica, possibilidade de redução do horário de trabalho por guarda legal de adulto incapaz sem atividade retribuída, possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador por necessidade de prestação de cuidados a familiares ou afins dependentes por motivos de idade, acidente, deficiência ou doença, de modo a melhorar a proteção dos “trabalhadores cuidadores familiares”.
30. É urgente o desenvolvimento de novas políticas públicas relativas ao caso específico dos “trabalhadores cuidadores familiares”, assim como a compatibilização das políticas atuais de envelhecimento ativo com as necessidades de cuidados de uma população envelhecida e seus cuidadores, nomeadamente através da criação de mecanismos de proteção social que atendam às necessidades dos cuidadores familiares, que sacrificam a sua carreira profissional e contributiva para fazer face às necessidades de cuidado dos seus familiares dependentes, que o Estado não assegura. Tais mecanismos não são novidade, tendo sido testados em diversos ordenamentos, com diversas configurações, sob a designação genérica de *care credits*.

31. Só com uma proteção adequada aos trabalhadores cuidadores, que reduza o impacto profissional da realização da sua insubstituível tarefa de prestação de cuidados na família alargada, de tão elevado valor social, poderemos assegurar, não só os seus direitos já referenciados, como também os dos seus familiares dependentes, assim como uma verdadeira partilha e valorização social do papel de trabalhador cuidador familiar.

VII. FONTES

Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego (2012), Conselho Económico e Social
Comissão Permanente de Concertação Social;

Disponível em:

http://www.portugal.gov.pt/media/424132/compromisso_crescimento_competitividade_emprego.pdf

Documentos fundamentais da OIT (2007), Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de
Portugal (2007), Gabinete para a Cooperação

Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/constitucao.pdf>

Estatuto de los Trabajadores (Texto consolidado da Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los
Trabajadores)

Disponível em

http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/

EUROPA 2020 - Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo (2010),
Comunicação da Comissão de 03.03.2010 (COM(2010) 2020 final) Bruxelas (Online)

Disponível em:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:pt:PDF>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

Livro Branco das Relações Laborais (2007) (Online).

Disponível em: http://www.gep.msess.gov.pt/edicoes/outras/livro_branco_digital.pdf

*Para a definição de princípios comuns de flexigurança: Mais e melhores empregos mediante
flexibilidade e segurança*, Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao
Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - COM(2007) 359 final, de 27 de
Junho de 2007 (Online)

Disponível em:

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c10159_pt.htm

Proposta de diretiva - COM(2004) 279 final - da Comissão, que deu origem à Diretiva 2006/54/CE do
Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da
igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios
ligados ao emprego e à atividade profissional (Online).

Disponível em:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0279:FIN:EN:PDF>

Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida pessoal, familiar e privada
(2003/2129(INI)) de 09.03.2004

Disponível em:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P5-TA-2004-0152&language=PT>

Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010 - Comunicação da Comissão ao
Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões
- [COM(2006) 92] final.

Disponível em:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:PT:PDF>

VII. BIBLIOGRAFIA

Aboim, Sofia,

- “Género, família e mudança em Portugal” (2010)

Em Karin Wall, Sofia Aboim *et all* (Org.), *Estudos 6 - A Vida Familiar no Masculino - Negociando velhas e novas masculinidades*, Lisboa, CITE, pp. 39-66.

- “Igualdade e Diferença: Género e Cidadania em Portugal” (2012)

Em Renato Miguel do Carmo (Org.), *Desigualdades em Portugal – Problemas e Propostas*, Lisboa, Coleção de Bolso Le Monde Diplomatique, 2, Edições 70, pp 47-57.

Arribas, Gracia Vara & Laura Carrasco, (2003), *Gender equality and the EU, an assessment of the current issues*, EIPA (Online)

Disponível em: <http://www.eipa.nl> ;

Blass, Leila Maria da Silva (2002), “Mulheres fora do lugar”, em *Análise Social*, XXXVII (164), pp. 833-850;

Bravo-Ferrer, Miguel Rodríguez-Piñero (2001), “Igualdad y no discriminacion en el empleo”, em *Derecho y conocimiento*, I, Universidad de Huelva, pp 463-488 (online)

Disponível em:

<http://www.uhu.es/derechoyconocimiento/DyC01/B11.pdf> ;

Campos, João Mota de (2000), *Manual de Direito Comunitário*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian;

Casaca, Sara Falcão (2012), “Mercado de Trabalho, Flexibilidade e Relações de Género: Tendências Recentes” (2012), em Sara Falcão Casaca (Org.), *Mudanças Laborais e Relações de Género - Novos vetores de (des)igualdade*, Coimbra, Almedina, pp. 9-50;

Casaca, Sara Falcão e Sally Bould (2012), “Género, Idade e Mercado de Trabalho” (2012), em Sara Falcão Casaca (Org.), *Mudanças Laborais e Relações de Género - Novos vetores de (des)igualdade*, Coimbra, Almedina, pp. 87-132;

Cerdeira, Maria da Conceição, (2009) “A Perspectiva de Género nas Relações Laborais Portuguesas”, em *Sociologia, Problemas e Práticas* [online]. pp. 81-103 .

Disponível em:

http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0873-65292009000200006&lng=pt&nrm=iso;

Comissão Europeia

The Role of Men in Gender Equality - European strategies & insights (2012), Study on the Role of Men in Gender Equality DG Justice - Unit D2 Gender equality. European Commission, Directorate-General for Justice, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Disponível em:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf ;

Flexible working time arrangements and gender equality – A comparative review of 30 european countries (2009), Janneke Plantenga e Chantal Remery (Org.), “Flexible, Directorate.General for Employment, Social Affairs And Equal Opportunities – Unit G1 – 2009;

Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/FlexibleWorkingArrange.pdf>;

Report on equality between women and men (2012), Directorate General for Employment, Social Affairs And Equal Opportunities – Unit G1, Brussels (online)

Disponível em:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/swd_2013_171_en.pdf ;

Cooper, Cary L. e Ivan T. Robertson (2003), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, XVIII, England, John Wiley & Sons, Ltd., (Online)

Disponível em:

<http://lesacreduprintemps19.files.wordpress.com/2012/02/internationalreviewofindustrialandorganizationalpsychologyvol18-caryl-cooper.pdf> ;

Cornet, Annie (2005), “Flexibilité du temps de travail: des stratégies différenciées pour les hommes et les femmes?”, em Nanteuil-Miribel, Matthieu de e Assaâd El Akremi (Org.), *La société flexible – Travail, emploi organisation en débat*, Paris, pp. 250-266;

Crisóstomo, Cristina (2011), "A Tutela da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia – O papel do Tribunal de Justiça da União Europeia". Notas e Reflexões, em *JANUS.NET e-journal of International Relations*, II (2), Outono 2011 (Online).

Disponível em

http://observare.ual.pt/janus.net/images/stories/PDF/vol2_n2/pt/pt_vol2_n2_not3.pdf ;

Cruz, Alexandra Cruz (2003), *Entre a casa e a caixa – Retrato de Trabalhadores na Grande Distribuição*, Biblioteca das Ciências do Homem, Porto, Edições Afrontamento;

Cruz, Sofia A. (2010), *O Trabalho nos Centros Comerciais*, Porto, Edições Afrontamento;

Dornelas, António, Luísa Oliveira, Luísa Veloso, Maria Das Dores Guerreiro (2010), *Portugal Invisível*, Lisboa, Mundos Sociais;

Dray, Guilherme Machado (2001), “Autonomia Privada e Igualdade na Formação e Execução de Contratos Individuais de Trabalho”, em *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho* (Org: Pedro Romano Martinez), I, Coimbra, Almedina, pp. 21-105;

Fernandes, Maria Paula Sá, Rui António Martins da Rocha e Magda Cerqueira (2006), *22 anos de jurisprudência sobre igualdade laboral em razão do sexo” (1979-2001)*, Lisboa, CITE;

Fernandes, António Monteiro

– *Direito do Trabalho* (2009), Coimbra, Almedina,

- “A “reforma Laboral” de 2012 – Observações em torno da Lei 23/2012” (2012), em *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 72, abr./set. 2012, II/III, pp. 545-573;

Fitoussi, Jean-Paul, Pierre Rosanvallon (1997), *A Nova Era das Desigualdades*, Oeiras, Celta;

Freire João (2002), *Sociologia do Trabalho: uma introdução*, Porto, Edições Afrontamento;

Giddens, Anthony (2009), *Sociologia*, Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa;

Ferreira, Virgínia (1999), “As mulheres em Portugal: situação e paradoxos” em *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52/53, pp. 199-227

Goldfinger, Charles (2001), *Trabalho e Extratrabalho – Em direção a uma Cidade Fluida*, Lisboa, Instituto Piaget;

Gomes, Catarina de Oliveira Carvalho (2011), “A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho”, em Gomes, Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Vieira (orgs.), *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso do Direito do Trabalho*, Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 359-406;

Gomes, J. J. Canotilho & Vital Moreira (2007), *Constituição da Republica Portuguesa: Anotada*, Volume 1, Coimbra, Coimbra Editora, 4ª ed.;

Gomes, Júlio Manuel Vieira

- *Direito do Trabalho* (2007), Volume I, Coimbra, Coimbra Editora;
- “Algumas Reflexões Sobre as Alterações Introduzidas no Código do Trabalho pela Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho” (2012), in *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 72, abr./set. 2012, II/III, pp. 575-617;

Grint, Keith (2002), *Sociologia do Trabalho*, Lisboa, Instituto Piaget;

Henriques, João (2006), “O princípio da igualdade e a discriminação positiva” (2006), em **Tékhnē**, n.ºs 5/6, Barcelos, jun. 2006

Disponível em:

http://www.scielo.oces.mctes.pt/scielo.php?pid=S1645-99112006000100013&script=sci_arttext ;

Hill, E. Jeffrey, Alan J. Hawkins, Maria Ferris, Michelle Weitzman, “Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance” em *Family Relations*, Vol. 50, 1 (Jan., 2001), pp. 49-58.

Disponível em:

<http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/2010/HillHawkinsFerrisWeitzman2001.pdf> ;

Instituto Nacional de Estatística (2012), “A Península Ibérica em Números 2012” – 9ª ed.

Lopes, Dulce (2011), “Principais contributos da União Europeia e do Conselho da Europa em matéria de não discriminação”, em *DEBATER A EUROPA - Periódico do CIEDA e do CIEJD, em parceria com GPE, RCE e o CEIS20*, 4, Janeiro/Junho, Semestral

Disponível em:

<http://www.europe-direct-aveiro.aeva.eu/debatereuropa/> ;

Lopes, J.J. Almeida (1999), “Tratados Europeus Explicados”, Lisboa, Vislis Editores;

Macedo, Eunice & SANTOS, Sofia (2009), “Apenas mulheres? Situação das mulheres no mercado de trabalho em quatro países europeus”, CIIE.FPCE, em *Ex Aequo* n.º 19, Vila Franca de Xira,

Disponível em: www.scielo.oces.mctes.pt;

Marques, Sibila (2011), “Discriminação na Terceira Idade”, Lisboa, Relógio D’Água Editores;

Méda, Dominique (1996), “New Perspectives of Work as Value”, in *International Labour Review*, 135, 6, ABI/INFORM Global, pp. 633-643.

Disponível em: http://www.vodppl.upm.edu.my/uploads/docs/dce5634_1299231212.pdf

Monteiro, Leonor Valente (2011), *Olhar Estatístico Sobre a Igualdade de Género na União Europeia* (Online)

Disponível em: www.verbojurídico.net ;

Moreira, Maria Margarida Góis

- “O princípio da conciliação da vida profissional com a vida privada – algumas considerações” (2008) - Dissertação de Mestrado em Direito, Especialização em Direito Privado, Porto, Universidade Católica Portuguesa;

- “O princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar – algumas considerações” (2013) – em *Questões Laborais*, Ano XX, n.º 41, Janeiro/Junho 2013, Coimbra, Coimbra Editora;

Moreira, Teresa Coelho (2013), *Igualdade e não Discriminação - Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina;

Neto, Luísa (2009), “O direito e a igualdade de género” in *Julgar*, 8, pp 161-177;

Nogueira, Conceição e Luísa Saavedra, *Estereótipos de Género, Conhecer para os transformar (sine anno)* (Online)

Disponível em:

http://www.crie.min-edu.pt/files/@crie/1220024513_03_SACAUSEF_III_10a30.pdf ;

Perista, Heloísa (2010), “Mulheres, homens e os usos do tempo – quinze anos após a Plataforma de Acção de Pequim, onde estamos, em Portugal”, em *Revista de Estudos Demográficos*, 47, pp. 48-63.

Disponível em:

http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_genero_estudo&menuBOUI=13707294&contexto=pge&ESTUDOSest_boui=90350193&ESTUDOSmodo=2&selTab=tab2&perfil=1464373&xlang=pt ;

Prino, Carla Sofia Abreu (2011), “Relações entre TJUE e TEDH no contexto de adesão da UE à CEDH” – em *Debater a Europa - Periódico do CIEDA e do CIEJD, em parceria com GPE, RCE e o CEIS20*. - 4 janeiro/junho 2011 – Semestral

Disponível em: <http://www.europe-direct-aveiro.aeva.eu/debatereuropa/> ;

Ramalho, Maria Rosário Palma,

Tratado de Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral (2006), Coimbra, Almedina;

Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais (2006 e 2010), Coimbra, Almedina;

Garantir a igualdade remuneratória entre homens e mulheres na União Europeia (2005), MTSS,

Rebelo, Glória

Trabalho e Igualdade – Mulheres, teletrabalho e trabalho a tempo parcial (2002), Oeiras, Celta Editora;

Flexibilidade e Precariedade no Trabalho (2004), Fundação para a Ciência e Tecnologia;

Teletrabalho e Privacidade – Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho (2004), Lisboa, Editora RH;

“Do conceito de atividade no Código do Trabalho” (2005), in *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 65, II, pp. 503-514;

“Alternativas à Precariedade Laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante” (2006), em *Separata da revista da Faculdade de Letras, Sociologia*, 16, Porto, Faculdade de Letras da Universidade do Porto, pp. 191-202.

“Parentalidade e Família no Código do Trabalho” (2008), em *Questões Laborais*, Ano XV, 32, Coimbra, pp. 241-258;

Redinha, Maria Regina Gomes,

Igualdade de Tratamento no Trabalho e no Emprego – Análise e Diagnóstico (2001), Porto, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, pp 1-12;

“Igualdade de tratamento no trabalho e no emprego: nótula” (2001), em *Estudos em comemoração dos cinco anos (1995-2000) da Faculdade de Direito do Porto*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 931-937.

Rêgo, Maria do Céu da Cunha (2010), “Nos 15 anos da Plataforma de Pequim”, em *Revista de Estudos Demográficos*, junho 2010, 47, pp. 21-45;

Rocha, Cláudia (2008), “Dos Direitos das Mulheres como Direitos Humanos Indivisíveis aos Direitos das Mulheres para o Desenvolvimento Económico Sustentável,” em *Org. & Demo*, jan./dez, Marília, 9 (1 / 2), pp. 143-162 (Online)

Disponível em:

http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/10054?mode=full&submit_simple=Mostrar+registo+em+formato+completo;

- Rodrigues, Patrícia Pinto, “O Teletrabalho: Enquadramento Jus-Laboral”, em António Monteiro Fernandes (Org.), *Estudos do Direito de Trabalho*, Coimbra, 2011, p. 89-164.
- Rosa, Maria João Valente e Paulo Chitas (2010), *Portugal: Os números*, Lisboa, Relógio D’Água Editores;
- Santos, Gina Gaio, “Género, Carreiras e Relação entre o Trabalho e a Família: Uma Perspetiva de Gestão”, em *e-cadernos ces*, 1, 97-120 (Online)
Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/e-cadernos>;
- Santos, Sibila Pereira dos (2000), *Direito do Trabalho e Política Social da União Europeia*, Cascais, Principia, Publicações Universitárias e Científicas;
- Saraiva, Sílvia Alexandra Nascimento (2008), *O cuidador informal ao idoso dependente: impacto no cuidador primário e secundário*, Dissertação de Mestrado em Gerontologia, Aveiro, Universidade de Aveiro, Secção Autónoma de Ciências da Saúde
Disponível em: <http://ria.ua.pt/bitstream/10773/3262/1/2009000505.pdf>;
- Scarpelli, Ananda Prates (2006), *Igualdade de remuneração entre homens e mulheres na Comunidade Europeia*, Relatório de Direito do Trabalho, Lisboa, FDUL;
- Sengalen, Martine (1999), *Sociologia da Família*, Lisboa, Terramar;
- Silva, Maria Manuela Maia da (2000), “A discriminação sexual no mercado de trabalho, uma reflexão sobre as discriminações diretas e indiretas”, em *Questões Laborais*, 15, Ano VII, Coimbra Editora, pp. 84-112;
- Torres, Cláudia Maria Mendes (2011), *Tempo de Trabalho – Planeamento, Gestão e Crescimento Organizacional*, Dissertação de Mestrado em Direito, Lisboa, ISCTE IUL;
- Vieira, Ricardo, Cristóvão Margarido e Maura Mendes (2009), *Diferenças, Desigualdades, Exclusões e Inclusões*, Porto, Edições Afrontamento;
- Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2011), *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa, Verbo.

VIII. NETGRAFIA

<http://www.cite.gov.pt>

<http://curia.eu.int>

<http://www.dgert.mtss.gov.pt>

<http://www.empleo.gob.es>

http://europa.eu/index_pt.htm

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

<http://www.ine.es>

<http://www.segsocial.es>