

UNIVERSIDADE ABERTA



UNIVERSIDADE
AbERTA
www.uab.pt

**Conciliação entre Vida Profissional e Vida Pessoal e Familiar e
Efetividade dos Direitos Laborais: Portugal e Países Baixos em
Perspetiva Europeia**

Patrícia Daniela Ferreira de Oliveira

Mestrado em Estudos sobre a Europa

2025

UNIVERSIDADE ABERTA



UNIVERSIDADE
AbERTA
www.uab.pt

**Conciliação entre Vida Profissional e Vida Pessoal e Familiar e
Efetividade dos Direitos Laborais: Portugal e Países Baixos em
Perspetiva Europeia**

Patrícia Daniela Ferreira de Oliveira

**Dissertação de Mestrado orientada pelo Professor Doutor João Caetano e
coorientada pela Professora Doutora Ângela Montalvão Machado**

Mestrado em Estudos sobre a Europa

2025

Agradecimentos

Em primeiro lugar devo agradecer à Universidade Aberta e a todo o seu corpo administrativo e docente, bem como a todos os alunos e alunas com que me cruzei nesta longa jornada que remonta à minha licenciatura. De facto, se não fosse a oferta formativa da Universidade Aberta, em regime de ensino a distância, nunca me tinha sido possível concluir este Mestrado, tendo em conta as várias demandas da vida pessoal e profissional. Em segundo lugar, agradeço profundamente aos meus orientadores, Professor Doutor João Caetano e Professora Doutora Ângela Machado, por toda a disponibilidade, dedicação e profissionalismo que sempre demonstraram, tendo sido essenciais e fulcrais para a elaboração da dissertação. Foi uma honra trabalhar com esta dupla docente.

Agradeço ao meu esposo e filho, o meu porto de abrigo, por toda a paciência e carinho que me deram ao longo de uma caminhada de sete anos, nunca me deixando esmorecer. Aos meus amigos, em especial à Otília Baião, manifesto o meu apreço pela força e encorajamento nos momentos mais difíceis.

Por fim, deixo o meu sincero e enorme agradecimento ao meu irmão, Ricardo de Oliveira, por ser, ao longo de toda a minha vida, um exemplo a seguir e ter sido a peça fulcral em todo o meu processo educativo, de conhecimento e de criação de espírito crítico. Sem o seu encorajamento e a sua sapiência dificilmente seria a adulta que sou presentemente.

DECLARARAÇÃO DE INTEGRIDADE

STATEMENT OF INTEGRITY

Declaro ter atuado com integridade na elaboração da presente dissertação. Confirmo que em todo o trabalho conducente à sua elaboração não recorri à prática de plágio ou qualquer outra forma de falsificação de resultados.

Mais declaro que tomei conhecimento integral do Regulamento Disciplinar da Universidade Aberta, publicado no Diário da República, 2.^a série, n.º 215, de 6 de novembro de 2013.

I hereby declare having conducted my thesis with integrity. I confirm that I have not used plagiarism or any form of falsification of results in the process of the thesis elaboration.

I further declare that I have fully acknowledged Disciplinary Regulations of the Universidade Aberta (regulation published in the official journal Diário da República, 2.^a série, N.º 215, de 6 de novembro de 2013).

Universidade Aberta, 04 de novembro de 2025

Nome completo: Patrícia Daniela Ferreira de Oliveira

Assinatura/Signature:

Patrícia Oliveira

manuscrita ou digital

Resumo

A presente dissertação analisa de que modo o Direito do Trabalho opera, em contexto europeu, para garantir a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar. Com base numa abordagem qualitativa e comparativa, foram examinados os ordenamentos jurídicos de Portugal e dos Países Baixos, Estados-Membros da União Europeia que representam modelos diferenciados de desenvolvimento económico, social e cultural. O estudo incidiu sobre quatro dimensões centrais: trabalho à distância, horários de trabalho, parentalidade e igualdade de género.

Os resultados evidenciam que, embora Portugal possua uma legislação laboral ampla e protetora, esta não se traduz necessariamente em melhores condições laborais. Em contraste, os Países Baixos, com um quadro normativo menos completo, apresentam melhores indicadores de equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar, o que sugere a influência determinante de fatores culturais e institucionais na efetividade das normas jurídicas e dos direitos laborais.

Conclui-se que a efetividade dos direitos laborais depende não apenas da sua consagração normativa, mas também da sua aplicação prática, da cultura laboral dos países e da existência de políticas públicas integradas. A investigação defende, por conseguinte, o reforço do diálogo entre a União Europeia e as instituições nacionais na monitorização das políticas laborais, com vista à adaptação das Diretivas às realidades sociais e culturais de cada Estado-Membro. Num contexto global competitivo, a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores e a promoção de um equilíbrio sustentável entre vida profissional e pessoal/familiar constituem condições essenciais para a produtividade, o bem-estar e a coesão social europeia.

Palavras-chave: Direito do Trabalho, União Europeia, Conciliação trabalho-vida pessoal e familiar, Igualdade de género, Políticas laborais comparadas.

Abstract

This dissertation examines how Labour Law operates within the European context to ensure the reconciliation between professional life and personal/family life. Based on a qualitative and comparative approach, the legal systems of Portugal and the Netherlands – European Union Member States that represent distinct models of economic, social, and cultural development – were analysed. The study focused on four central dimensions: teleworking, working hours, parenthood, and gender equality.

The results show that, although Portugal has broad and protective labour legislation, this does not necessarily translate into better working conditions. In contrast, the Netherlands, with a less comprehensive legal framework, presents better indicators of balance between professional and personal/family life. This suggests the decisive influence of cultural and institutional factors on the effectiveness of legal norms and labour rights.

It is concluded that the effectiveness of labour rights depends not only on their legal recognition but also on their practical implementation, on each country's labour culture, and on the existence of integrated public policies. The research therefore advocates strengthening dialogue between the European Union and national institutions in monitoring labour policies, with a view to adapting Directives to the social and cultural realities of each Member State. In a competitive global context, the effective protection of workers' rights and the promotion of a sustainable balance between professional and personal/family life are essential conditions for productivity, well-being, and European social cohesion.

Keywords: Labour Right, Union Law, Work–life balance, Gender equality, Comparative labour policies.

Índice

Introdução	1
Capítulo I	12
1.1 Conciliação entre vida pessoal/familiar e vida profissional – pertinência atual	12
1.2 A conciliação entre vida pessoal/familiar e profissional em legislações diversas	16
1.3 Relevância das matérias trabalho à distância e horários de trabalho, parentalidade e igualdade de género para a conciliação entre vida pessoal/familiar e vida profissional..	21
Capítulo II	28
2.1 Génese do Direito do Trabalho	28
2.2 Direito do Trabalho na Legislação da União Europeia	36
2.3 Trabalho à distância e horários de trabalho, parentalidade e igualdade de género na legislação europeia	45
2.4 Direito de Trabalho em Portugal	50
2.4.1 Breve análise	50
2.4.2 Trabalho à distância e horários de trabalho, parentalidade e igualdade de género na legislação portuguesa	52
2.5 Direito de Trabalho nos Países Baixos	59
2.5.1 Breve análise	59
2.5.2 Trabalho à distância e horários de trabalho, parentalidade e igualdade de género na legislação dos Países Baixos	61
Capítulo III	63
3.1 Análise comparativa entre Portugal e os Países Baixos	63
3.2 Reflexões sobre os dados obtidos	76
Conclusões	80
Referências bibliográficas	84

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Número nascimentos na UE entre 1960-2025 (fonte Euronews).....	13
Gráfico 2 - Participação feminina no mercado de trabalho entre 1960 e 2024 (fonte World Bank Group)	14
Gráfico 3 - Diferença de número trabalhadores em teletrabalho, na UE, entre 2019-2021 (fonte Eurostat)	64
Gráfico 4 - Percentagem de trabalhadores em teletrabalho – efetivamente/ocasionalmente, em 2022 (fonte Eurostat)	64
Gráfico 5 - Decisões sobre teletrabalho, em 2022 (fonte Eurofound)	66
Gráfico 6 - Percentagem teletrabalho e trabalho presencial na EU 2024 (fonte Euronews).....	66
Gráfico 7 - Média semanal de horas de trabalho nos países da EU, em 2024 (fonte Eurostat).....	68
Gráfico 8 - Média semanal por grupo de horas de trabalho, nos países da EU, em 2024 (fonte Eurostat)	68
Gráfico 9 - Número de horas semanais de trabalho a tempo inteiro, por sexo, na EU (fonte Eurostat).....	69
Gráfico 10 - Rendimento médio por hora nos países da EU (fonte Eurostat)	70
Gráfico 11 - Número de nascimentos na UE em 2023 (fonte Eurostat)	70
Gráfico 12 - Taxa de fertilidade nos países da UE (fonte Eurostat)	71
Gráfico 13 - Taxa de abandono mercado do trabalho após 1.º filho (fonte Child Penalty Atlas).....	71
Gráfico 14 - Index de igualdade de género 2024 - Portugal e Países Baixos (fonte EIGE)	73
Gráfico 15 - Percentagem, por sexos e Estados-Membros, de indivíduos a realizar tarefas domésticas (fonte EIGE).....	74
Gráfico 16 - Diferença de rendimentos entre géneros, em pontos percentuais, em 2023 (fonte Euronews).....	74
Gráfico 17 – Taxa de representação feminina em cargos de gestão (Fonte Eurostat).....	75
Gráfico 18 - Percentagem mulheres em parlamentos nacionais da EU (Fonte Eurostat)....	75
Gráfico 19 - Percentagem mulheres em organizações governativas EU (fonte Eurostat)...	75
Gráfico 20 - Bem-estar nos países da UE 2024 (fonte Statistics Netherlands)	78
Gráfico 21 - Satisfação com a vida na UE, 2024 (fonte Eurostat).....	79

Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos

ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
AUE	Ato Único Europeu
CCF	Comissão da Condição Feminina
CDFUE	Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
CECA	Comunidade Europeia do Carvão e do Aço
CEE	Comunidade Económica Europeia
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
EU-OSHA	Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho
EUA	Estados Unidos da América
Eurofound Conditions	European Foundation for the Improvement of Living and Working
EURATOM	Comunidade Europeia da Energia Atómica
FEEI	Fundo Europeu Estrutural e de Investimento
FEDER	Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional
FSE	Fundo Social Europeu
FSE+	Fundo Social Europeu+
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
TEDH	Tribunal Europeu dos Direitos Humanos
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
TUE	Tratado da União Europeia
UE	União Europeia

Introdução

A problemática da conciliação entre a vida pessoal/familiar e a vida profissional constitui, no tempo em que vivemos, um tema amplamente abordado e debatido em diversas áreas do conhecimento, através de análises científicas de caráter multidisciplinar. Tal relevância é evidenciada pela vasta produção académica já existente sobre a matéria. Em Portugal, por exemplo, várias dissertações de mestrado exploram este objeto de estudo, entre as quais: *Desafios na conciliação trabalho-família: perspetivas de pais e mães trabalhadores/as*, de João Fernandes (2023); *Conciliação entre o teletrabalho e a vida pessoal e familiar: uma meta-análise qualitativa*, de Sara Silva (2022), no âmbito dos recursos humanos; *Vida profissional e familiar: padrões de conflito e facilitação na gestão de múltiplos papéis*, de Marisa Silva (2007), no domínio da psicologia; e *Conciliação da vida pessoal, familiar e profissional: a perspetiva dos jovens universitários*, de Cátia Fróis (2021), na área das políticas públicas. Mas igualmente teses de doutoramento, de que são exemplos *Família-trabalho-formação: configurações, (in)conciliações e conflitos de papéis*, de Maria de Fátima Fernandes (2024), na área da sociologia; e *Conciliação pessoal, familiar e profissional de mulheres imigrantes residentes no distrito de Braga*, de Estefânia Gonçalves Silva, na área das Ciências Sociais, de 2014. E muitas mais investigações.

Com efeito, nas últimas décadas, a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar tem-se afirmado como um dos temas mais estudados nas ciências sociais e das organizações. A crescente complexidade das relações de trabalho, associada às transformações tecnológicas e às novas dinâmicas familiares, tem despertado o interesse de múltiplas disciplinas. Como sublinham Zaitouni et al. (2024), o equilíbrio entre vida profissional e pessoal “has gained increasing popularity among scholars and practitioners since the beginning of the century [...] the field was growing exponentially as a multidisciplinary research area”. A observação reflete não só a abundância de estudos contemporâneos dedicados à temática e a sua relevância prática, mas também o esforço teórico de compreender um fenómeno em constante mutação, situado no cruzamento entre o trabalho, a família e a qualidade de vida.¹

¹ Os autores realizaram uma análise bibliométrica e de redes sociais (“social network analysis”) sobre a investigação existente acerca da conciliação entre vida profissional e pessoal. Concretamente, recolheram 1190 artigos científicos revistos por pares, publicados entre 2000 e 2020 e indexados na base de dados Scopus. Analisaram as relações entre autores, temas e tendências nesses estudos, utilizando métodos de análise de redes sociais para mapear conexões, colaborações e focos temáticos e examinaram a evolução do campo antes da

A centralidade do debate deve-se a novas dinâmicas contemporâneas, como a crescente globalização e internacionalização do trabalho, a utilização generalizada das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) e as transformações nas estruturas sociais, familiares e laborais. Como refere Pelin Kantan (2014), em *Family Friendly Policies in Organizations and Their Effects on Work-Life Balance, Work Alienation and Life Satisfaction*, as mudanças económicas e sociais tornam cada vez mais difusa a fronteira entre a vida pessoal/familiar e a vida profissional, exigindo a adoção e implementação de políticas públicas capazes de promover o equilíbrio entre estas duas dimensões fundamentais da vida humana.

Neste sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2022), no relatório *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, identifica igualmente as alterações nas estruturas familiares, em particular no que se refere ao exercício profissional pelas mulheres, como um dos fatores determinantes da necessidade de desenvolver políticas públicas que assegurem a conciliação entre a vida pessoal/familiar e a vida profissional. Lê-se no estudo que

This awareness first arose from the decline of the “male breadwinner model” and the subsequent mass entry of women into the labour market, which led to a “dual earner model” in which all adults are assumed to be in paid work. The reduction in women’s economic dependence on men was a positive development, but it also brought new challenges, since many women now faced a “double shift” (OIT, 2022, p. 1).

Esta organização internacional na área do trabalho destaca igualmente o aumento do número de cuidadores informais e a crescente relevância de fatores de natureza psicológica, os quais contribuem para justificar a centralidade da conciliação entre vida pessoal/familiar e vida profissional na agenda pública contemporânea.

Outro elemento estrutural que desafia este equilíbrio é o próprio modelo económico dominante. O capitalismo – ou, em termos mais amplos, o conjunto de valores que molda a organização da vida económica e social – impõe lógicas de produtividade, competitividade e flexibilidade que frequentemente colidem com as exigências da vida pessoal e familiar.

pandemia de COVID-19, identificando o alinhamento (ou desajuste) entre as expectativas e realidades do trabalho e da vida pessoal. Fundamentalmente, os autores mapearam e analisaram, de forma quantitativa e relacional, o corpo de literatura científica sobre a conciliação trabalho-vida, destacando padrões de colaboração, tópicos centrais e lacunas de investigação, não deixando de destacar a relevância dos estudos político-jurídicos e jurídicos.

Como assinala Stephen Butler, esta configuração socioeconómica intensifica as tensões inerentes à gestão dos múltiplos papéis desempenhados pelos indivíduos, tornando a conciliação entre a vida privada e a vida profissional um desafio cada vez mais complexo:

The psychological security and stability that family life and employment have traditionally provided in AC [advanced capitalism] societies has lessened considerably over the past 50 to 60 years. Alongside these developments, the values and practices of consumer culture, namely AC-specific socialization processes, have progressively governed socialization. The individualistic and materialistic orientations of AC cultures are believed to contribute to people's difficulties forming stable bonds in these societies (Butler, 2018, p.217).

De facto, num contexto capitalista – segundo o *Índice de Liberdade Económica* da *The Heritage Foundation* (2025), 81 países apresentam uma economia livre, maioritariamente livre ou moderadamente livre, e 62 registam uma economia pouco livre –, a lógica da produção assume um papel central: quanto maior a produção, maior a rentabilidade das organizações. Esta dinâmica exerce uma forte pressão sobre o fator trabalho, conduzindo a situações em que os trabalhadores se encontram altamente dependentes das necessidades de produção das empresas e demais organizações.

Tal realidade traduz-se, frequentemente, no aumento do tempo de trabalho e na generalização de vínculos laborais precários, como evidenciam Lucas Prata Feres, Alex Wilhans, Antonio Palludeto e Hugo Miguel Oliveira Rodrigues Dias (2024) em *Financialization and Labor Discipline in Contemporary Capitalism*. Na tentativa de corresponder às exigências das entidades empregadoras, muitos trabalhadores acabam por relegar a sua vida pessoal e familiar para segundo plano, com impactos negativos não apenas na sua qualidade de vida, mas também no bem-estar das pessoas que os rodeiam, nomeadamente no plano da saúde mental.

Estes efeitos encontram respaldo em dados disponibilizados pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA): segundo o estudo *OSH Pulse – Occupational Safety and Health in Post-Pandemic Workplaces* (2022), 46% dos trabalhadores reportaram estar sobrecarregados, devido ao excesso de tarefas e à extensão das jornadas laborais.

Neste contexto, a intervenção do Estado assume especial relevância, enquanto garante dos direitos dos trabalhadores e promotor de relações laborais mais equitativas. Esta importância é sublinhada no manual *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida*

Familiar, publicado pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social em parceria com a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), em 2006. Aí se defende que políticas sociais ajustadas, orientadas para o aumento do bem-estar dos trabalhadores, não só favorecem a sua saúde e qualidade de vida, como contribuem para ganhos de produtividade nas organizações:

A flexibilização do tempo e das formas de trabalho, a criação de serviços de apoio à vida familiar, as licenças e outras medidas de apoio aos pais trabalhadores, são aspetos a equacionar tendo em vista o futuro das empresas. Visam estas medidas o bem-estar e a satisfação profissional dos recursos humanos, a melhoria da qualidade do produto ou serviço final por eles realizado e o criar de condições para que as empresas consigam atrair o melhor capital humano. (Guerreiro et. al., 2006, p. 9).

Tais políticas públicas concretizam-se, entre outras vias, através do Direito do Trabalho, que regula não apenas a formação do contrato laboral, mas também a execução da prestação de trabalho, procurando equilibrar os interesses das partes envolvidas. Como sublinha Breznik no artigo *Less or More Labour Law for Social Change?* (2024), importa recordar os princípios enunciados por Alain Supiot, que evidenciam a função regulatória do Direito do Trabalho enquanto mecanismo de proteção da parte mais fraca da relação contratual e, simultaneamente, de promoção da justiça social:

The role of labour law is to protect the body and save the skin of workers (all aspects of their biological existence via regulations on safety and health at work), protect their livelihood (without it, their position would be worse than for slaves), provide for continuity of income also when workers are unable to work (due to illness, unemployment or retirement) and, finally, the continuity of income for the family and all members of the public (through social policies) (Breznik, 2024, p. 621).

Apesar de a disciplina do contrato laboral remontar ao período do Império Romano, através das figuras da *locatio conductio operis faciendi* e da *locatio conductio operarum* (Seixas, 2021), e de ter atravessado a Idade Média com a constituição das guildas, o Direito do Trabalho, entendido como um ramo autónomo e composto por normas destinadas à regulação das relações laborais e à proteção dos trabalhadores, surgiu apenas na sequência da Revolução Industrial e da afirmação do capitalismo, num contexto que favoreceu a

emergência dos sindicatos modernos. Estes desempenharam um papel determinante na afirmação dos direitos sociais, que, ao longo do século XIX, foram sendo progressivamente reconhecidos pela doutrina jurídica e, a partir do século XX, positivados, obrigando o Estado a intervir no sentido de proteger as pessoas economicamente mais vulneráveis (Miranda, 2012).

No início do século XX, realizaram-se as primeiras conferências internacionais dedicadas à temática laboral, as quais consolidaram a autonomização do Direito do Trabalho face ao Direito Civil. Tal autonomização ficou patente, primeiramente, na consagração constitucional dos direitos dos trabalhadores na Constituição mexicana de 1917 e na Constituição da República de Weimar de 1919, e, posteriormente, na criação da OIT, cuja missão fundacional assentou na melhoria das condições laborais à escala internacional.

Esta evolução civilizacional e cultural teve profundo impacto em vários países europeus, consolidando-se no quadro do Estado de direito, em particular na configuração do Estado de direito social, que se caracteriza pela consagração de mecanismos especiais de proteção dos trabalhadores.

Para além da atenção individual devida aos Estados, importa considerar a criação das Comunidades Europeias, em meados do século XX, pela consolidação paradigmática do modo de olhar para as relações laborais. A interligação entre a realidade laboral e a integração europeia é assinalável desde os primórdios das Comunidades Europeias. O Tratado de Paris de 1951, que instituiu a Comunidade Europeia do Carvão e do Aço (CECA), previa já, na alínea e) do artigo 3.º, a promoção da melhoria das condições de vida dos trabalhadores. Este Tratado estabeleceu igualmente a proibição de restrições ao acesso ao emprego com base na nacionalidade. O apoio aos trabalhadores foi reforçado nos sucessivos tratados europeus e encontra hoje expressão e respaldo na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE) (2000), que integra, no conceito de cidadania europeia, o direito de cada pessoa a mover-se e trabalhar em qualquer Estado-Membro, em condições de igualdade com os cidadãos nacionais.

Contudo, num contexto, como aquele em que escrevemos, em que a UE enfrenta múltiplos desafios – desde a guerra entre a Rússia e a Ucrânia (iniciada em 2022), ao aumento da inflação nos Estados-Membros, passando pelo recrudescimento do protecionismo e pelas fragilidades do Estado social –, os direitos laborais e a conciliação entre a vida

peçoal/familiar e a vida profissional dos trabalhadores correm o risco de ser relativizados em nome da eficiência económica. A este propósito, continuam atuais as palavras de João Leal Amado (2013, p. 184), que assinala o valor civilizacional do Direito do Trabalho: “a verdade é que o ‘capitalismo de casino’ que hoje domina o mundo não é dado a compromissos como aquele que fez nascer e deu vigor ao Direito do Trabalho”.

Nesta dissertação, procura-se analisar a forma como a conciliação entre a vida pessoal/familiar e a vida profissional adquire relevância no Direito da União Europeia (EU), tanto no plano do direito originário (tratados europeus), como nos instrumentos de direito derivado (v.g., Diretivas e Regulamentos), com especial incidência na proteção dos trabalhadores. Pretende-se igualmente compreender como a transposição² do Direito da UE em matéria laboral se reflete nos ordenamentos jurídicos internos, em particular em Portugal e nos Países Baixos.

A escolha destes dois Estados-Membros da União Europeia (EU) fundamenta-se nas diferenças culturais e económicas que se manifestam nas respetivas relações laborais. Tal é evidenciado no artigo de Alexander Hijzen *et al.* (2017) *Collective Bargaining through the Magnifying Glass: A Comparison between the Netherlands and Portugal*, onde se identificam contrastes significativos no desempenho do mercado de trabalho e nos sistemas de relações industriais dos dois países.

Estas diferenças são aprofundadas na análise cultural de Geert Hofstede (2010) em *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. Segundo este estudo, no que respeita à dimensão individualismo versus coletivismo, Portugal apresenta um índice de 27 (indicador de coletivismo), enquanto os Países Baixos registam um índice de 80 (indicador de individualismo), numa escala de 1 a 100. Estes dados sugerem que os portugueses tendem a valorizar a atualização das suas competências profissionais, a qualidade do ambiente físico de trabalho e a adequação das funções ao seu perfil, enquanto os neerlandeses atribuem maior importância ao tempo livre para a vida pessoal e familiar, à flexibilidade e autonomia na organização do trabalho e ao desempenho de tarefas profissionalmente desafiantes.

² Trata-se não apenas da transposição em sentido técnico de Diretivas europeias para as ordens jurídicas nacionais, mas da aplicação do Direito da União Europeia em contexto nacional – p. ex., através da aplicação direta de regulamentos. Vale ainda para todo o processo de influência do Direito da União Europeia sobre os direitos nacional. Sobre esta matéria, cf. Caetano, João C. R. (2007). *A Harmonização de Direitos no Direito Europeu*.

Outra dimensão cultural relevante distintiva é a da distância ao poder: numa escala em que 100 representa a maior distância e 1 a menor, Portugal regista um valor de 63 de distância ao poder, contrastando com os 38 dos Países Baixos. Hofstede sublinha que esta variável influencia diretamente as relações laborais, refletindo-se na perceção mútua (de empregadores e trabalhadores) da hierarquia, na comunicação entre empregadores e trabalhadores e no grau de participação dos trabalhadores nas tomadas de decisão.

Segundo o autor,

In the large-power-distance situation, superiors and subordinates consider each other as existentially unequal; the hierarchical system is based on this existential inequality. Organizations centralize power as much as possible in a few hands. Subordinates expect to be told what to do. There is a large number of supervisory personnel, structured into tall hierarchies of people reporting to each other. Salary systems show wide gaps between top and bottom in the organization. Workers are relatively uneducated, and manual work has a much lower status than office work. Superiors are entitled to privileges (literally “private laws”), and contacts between superiors and subordinates are supposed to be initiated by the superiors only (Hofstede, 2010, p.73).

Ao contrário de Portugal, os países que registam resultados inferiores no índice, como é o caso dos Países Baixos, revelam uma acentuada cooperação entre empregador e trabalhador, uma estrutura laboral menos hierarquizada, uma maior descentralização no trabalho e menos diferenças salariais/financeiras entre subordinados e empregadores.

Ainda que, como sublinha Hofstede (2010), a distância ao poder não se traduza necessariamente em diferenças de desempenho produtivo, estas assimetrias culturais revelam-se decisivas para problematizar o papel do Direito do Trabalho, sobretudo no que respeita à criação de condições estruturais que permitam uma conciliação efetiva entre vida profissional e vida pessoal.

Acresce que entre Portugal e os Países Baixos se verificam diferenças significativas em múltiplos domínios socioeconómicos. Em termos de paridade de poder de compra, os dados da Eurostat (2023) revelam valores médios de 12 266 € para Portugal e de 24 437 € para os Países Baixos (Euronews, 2023), confirmando o padrão estrutural de disparidade entre os países do Norte e do Sul da UE. Também no que respeita à riqueza acumulada, a

desigualdade é notória: segundo a Euronews (2024), a riqueza média de um adulto em Portugal corresponde a 150 845 €, ao passo que nos Países Baixos atinge 340 204 €. Por outro lado, no domínio da literacia, o estudo da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) (2024) *Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?* evidencia igualmente um desfasamento relevante: Portugal apresenta uma pontuação média de 238, contra 284 nos Países Baixos, sendo que mais de 40% da população portuguesa se encontra no nível 1, enquanto menos de 20% da população neerlandesa se encontra nesse patamar.

Estas disparidades socioeconómicas e culturais conferem pertinência ao presente estudo comparativo, permitindo aferir até que ponto a heterogeneidade estrutural entre os dois países determina ou influencia o Direito do Trabalho e as respetivas políticas de conciliação entre vida profissional e vida pessoal/familiar.

Nas palavras de Alexander Stafford,

is by the CA [comparative analysis] of subjects from multiple countries that thematic maps can be developed, national, regional and global trends can be identified, and transnational organisations can make acutely informed decisions. These practical benefits are not possible when analysing a phenomenon from one country without cross-case comparison. Analysing multiple cross-national units also furthers our understanding of the similarities, differences and relationships between the case study itself, and the geo-political, economic, and socio-cultural factors that would otherwise escape unaccounted (Stafford, 2013, p.2).

Visando esse escopo comprativo, o presente estudo incide sobre pontos específicos da legislação laboral de Portugal e dos Países Baixos – direitos parentais, horário de trabalho de referência, trabalho à distância e igualdade de género –, procurando compreender em que medida a legislação europeia determina ou influencia as escolhas nacionais. Na perspetiva europeia, existe uma ligação entre o bem-estar dos trabalhadores em ambiente de trabalho (que envolve os seus direitos) e a sua produtividade, ligação esta por vezes olvidada ou deixada para segundo plano, devido às pressões exercidas pelo mercado laboral e especificamente pelos empregadores ou superiores hierárquicos. Como referido na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, é desígnio político das instituições europeias

aquilo que contribui para melhorar o bem-estar dos cidadãos da Comunidade Europeia e dos seus trabalhadores em primeiro lugar. A construção duma Europa dinâmica e forte [...] exige o reconhecimento duma estrutura básica de direitos sociais (Comissão das Comunidades Europeias, 1989, p.5).

De igual modo, a adoção do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, em 2017, pelo Conselho da UE, o Parlamento Europeu e a Comissão Europeia, manifesta a pertinência da questão da conciliação entre vida pessoal/familiar e vida profissional, sendo que o n.º 9 do Capítulo II defende que

Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada. (CE, 2017, p.17).

Por outro lado, é importante não esquecer que, sendo as instituições europeias produtoras de direito vinculativo para os Estados-Membros, essa dimensão assume particular relevância no domínio do Direito do Trabalho. Isso mesmo refere Anne Davies (2012, p.27), em *EU Labour Law*, ou seja, que o Direito do Trabalho europeu se desenvolveu num enquadramento em que “procedures by which EU labour law is made” são centrais e que os instrumentos da UE obrigam os Estados-Membros a agir. Mais concretamente, segundo Davies (2012, p.32), o direito laboral da UE “sets the legal materials in their policy context and identifies the important issues [...] which have shaped the development of EU labour law and are likely to determine its future”.

Neste contexto e enquadramento, esta dissertação tem como objetivo principal compreender como a questão da conciliação entre a vida pessoal/familiar e a vida profissional, presente no Direito do Trabalho português e neerlandês, se respalda na legislação europeia. Para o efeito, analisa-se o modo como a proteção na parentalidade, os horários de referência, o teletrabalho³ e a igualdade de género surgem na legislação europeia e como se refletem nas legislações portuguesa e neerlandesa.

³ Nesta dissertação, utilizam-se os termos “trabalho remoto”, “teletrabalho” e “trabalho à distância” como expressões indistintas ou quase equivalentes. Não são conceitos exatamente sinónimos, uma vez que há diferenças subtis, sobretudo no enquadramento jurídico e organizacional. Trabalho remoto é o termo mais

A dissertação está dividida em três capítulos. No primeiro capítulo, procede-se a uma abordagem conceptual do fenómeno da conciliação entre vida pessoal/familiar e vida profissional descrevendo a sua relevância social e ligação ao Direito da UE. Procura-se ainda perceber como a proteção na parentalidade, os horários de referência no trabalho, o trabalho à distância e a igualdade de género são fatores promotores do aumento dos níveis de conciliação entre vida pessoal/familiar e vida profissional. O estudo do Direito do Trabalho, como direito objetivo, será realizado no segundo capítulo. Procura perceber-se a génese do Direito do Trabalho, bem como a abordagem europeia do trabalho com ênfase na definição de regras em matéria de parentalidade, horários de referência para o trabalho, trabalho à distância e igualdade de género. Faz-se o mesmo exercício em relação às ordens jurídicas portuguesa e neerlandesa. Por fim, no terceiro capítulo, procede-se a uma análise comparativa de dados dos Estados em apreço por forma a saber como o direito em vigor se espelha na melhoria das condições de vida dos trabalhadores. Procura ainda perceber-se em que medida a legislação pode ser melhorada com vista à promoção da conciliação entre vida pessoal/familiar e vida profissional e dos direitos dos trabalhadores.

Nesta dissertação, utiliza-se uma metodologia de natureza qualitativa, descritiva e analítica, com base em pesquisa bibliográfica e documental. A análise é sustentada por um método comparativo, permitindo identificar as semelhanças e diferenças entre os ordenamentos jurídico-laborais de Portugal e dos Países Baixos, sob a influência normativa da UE, nas

abrangente. Refere-se a qualquer forma de trabalho realizada fora das instalações da entidade empregadora, com ou sem recurso a tecnologias digitais. Pode incluir trabalho em casa, em espaços de *coworking*, em cafés, ou até em outros países. Usa-se muito em contexto internacional e flexível. Trabalho à distância é uma expressão genérica que designa qualquer trabalho feito longe do local habitual de trabalho. Pode envolver ou não o uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC). Inclui tanto o teletrabalho (com TIC) como o trabalho itinerante ou descentralizado (sem TIC). Teletrabalho é uma forma específica de trabalho à distância, em que o trabalhador exerce funções com recurso a meios informáticos e de comunicação (internet, e-mail, plataformas digitais). Tem definição legal em muitos países, incluindo Portugal (artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho). Implica um acordo formal entre empregador e trabalhador. Em resumo, o teletrabalho é trabalho à distância (e, portanto, trabalho remoto), mas nem todo o trabalho remoto é teletrabalho – só o é quando há uso sistemático de tecnologias e enquadramento jurídico específico. A utilização indistinta destes termos encontra justificação no facto de, em contexto europeu, a literatura e os organismos da UE (como a Eurofound) empregarem frequentemente “telework”, “remote work” e “distance work” como expressões intercambiáveis, ainda que reconhecendo as referidas diferenças subtis. Assim, num documento do Eurofound (2020) intitulado *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, pode ler-se que “Terms such as ‘telework’, ‘remote work’ and ‘home-based work’ are often used interchangeably in European policy and research contexts, despite differences in legal and organisational frameworks”.

matérias em apreço. As fontes primárias incluem tratados, diretivas e regulamentos da UE, bem como a legislação nacional de ambos os países. São igualmente utilizadas obras doutrinárias e relatórios de organizações internacionais como a OIT, e de organismos da UE, como o Eurostat e o European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound⁴). A investigação visa não apenas descrever a evolução dos quadros legais, mas também propor uma leitura crítica da eficácia das medidas de conciliação entre vida pessoal/familiar e vida profissional nos sistemas jurídicos dos países analisados.

⁴ O Eurostat é o Gabinete de Estatísticas da UE, sediado no Luxemburgo. É um serviço da Comissão Europeia, que integra a estrutura administrativa da UE. A sua função é produzir e harmonizar estatísticas oficiais sobre os Estados-Membros para apoiar políticas europeias. Não tem personalidade jurídica própria nem estatuto independente de organização internacional. O Eurofound (Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho) é uma agência descentralizada da UE, com sede em Dublin. Tem maior autonomia funcional do que o Eurostat, mas é também um organismo da UE, não uma organização internacional independente. O seu papel é investigar e produzir conhecimento sobre as condições de trabalho, relações laborais e políticas sociais na UE. Em suma, o Eurostat e o Eurofound são organismos europeus que pertencem à estrutura institucional da EU, uma organização internacional *sui generis* (com poderes supraestatais e um quadro jurídico próprio).

Capítulo I

1.1 Conciliação entre vida pessoal/familiar e vida profissional – pertinência atual

Como referido na introdução desta dissertação, a problemática da conciliação entre vida pessoal/familiar e vida profissional assume, contemporaneamente, uma importância inquestionável e tal reflete-se no número significativo e variado de investigações sobre a matéria.

Para se perceber, em termos gerais, esta temática como um problema científico, e, portanto, justificativa da presente investigação, consideremos cada realidade de forma separada.

A temática da vida pessoal pode ser analisada sob a lente da sociologia, suscitando, desde logo, uma questão: a que corresponde, o que é, a vida pessoal? De acordo com Vanessa May e Petra Nordqvist (2019), no livro *Sociology of Personal Life*, a noção de vida pessoal abarca um conjunto vasto de temas, como as relações familiares, as relações de amizade, questões culturais que se ligam à vida das pessoas, o espaço privado e o espaço público, que estão em constante conexão. Nas palavras das autoras,

personal life includes not only family life at home but also going to school or to work, taking part in financial transactions in shops, and engaging with public policy – for example, by filling in official forms or by voting in elections (May & Nordqvist, 2019, p.2).

A mesma linha de pensamento é seguida por Nguyen Trung Kien (2018), quando afirma que a vida pessoal comporta realidades como classe social, orientação sexual, etnia, religião, num entrelaçamento de diferentes aspetos que definem o percurso identitário de cada indivíduo. A Comissão para Igualdade e Direitos Humanos do Conselho da Europa (2021) faz igualmente referência ao carácter abrangente do conceito de vida pessoal, afirmando que o referido conceito “also covers [the] right to develop [the] personal identity and to forge friendships and other relationships. This includes a right to participate in essential economic, social, cultural and leisure activities” (Comissão para Igualdade e Direitos Humanos, 2021).

Mais circunscrito é o conceito de vida familiar, que comporta as dinâmicas existentes no seio da família. Não obstante ser um conceito mais restrito do que o anterior, não é mais simples, já que essas dinâmicas, no tempo presente, são múltiplas e estão em constante construção e mutação. Tradicionalmente, a família era vista como um sistema de relações

entre marido e mulher, que era alargado quando nasciam filhos ou, em certos casos, era alargado a familiares próximos, como os descendentes do casal, pais, irmãos ou avós. Esta definição é apresentada por Remina Sima (2017), quando a autora refere que

[the familiar] system is defined as an identifiable whole which is composed of interrelated individual parts. In order for the system to be understood, one must begin by identifying the boundary around it. In Western cultures this is drawn around the husband and wife and their children. In other cultures, it also includes their relatives. In the newly established family there are two individuals, the husband and the wife, each with an identifiable position and role within the family (Sima, 2014, p.309).

Mas este sistema histórico tem-se vindo a alterar, criando relações e dinâmicas onde a família pode ser constituída de diversas formas. Livia Oláh (2015) indica mudanças sociais, em especial no seio da UE, quanto às realidades familiares.

Por exemplo, no que se refere à parentalidade, assiste-se a uma diminuição da taxa de nascimentos em toda a Europa desde os anos 60 do século passado, observável no seguinte gráfico:

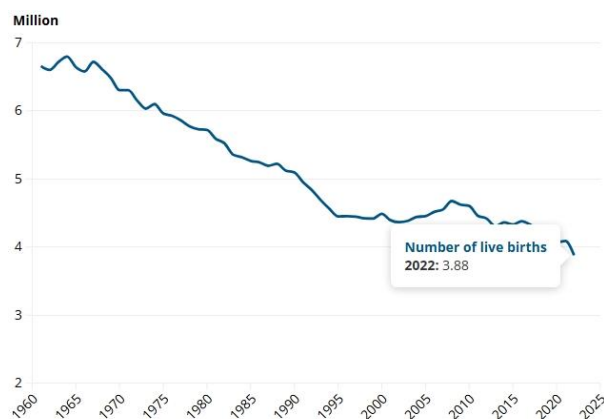


Gráfico 1 - Número nascimentos na UE entre 1960-2025 (fonte Euronews)

O que se observa neste gráfico é que, num período de 60 anos, a taxa de natalidade na UE diminuiu drasticamente, uma redução a rondar aproximadamente os 50%, o que desencadeou um envelhecimento populacional no espaço europeu que, conforme dados da Comissão Europeia, tenderá a aumentar, já que se prevê que a população com mais de 65 anos passe de 20% em 2024 para 30% em 2050.

Oláh (2015) refere que a estrutura da parentalidade também se alterou relativamente à forma de constituição familiar: se, no passado, os filhos eram, geralmente, concebidos no contexto de uma estrutura bi-parental, constituída por homem e mulher, na sociedade contemporânea vivencia-se um maior número de nascimentos em famílias monoparentais. Na UE, em 2020, a taxa de famílias monoparentais com um filho era de 14% (fonte Eurostat, 2020). Já em Portugal, segundo a Pordata (2007), em 2007, 81,5 milhares de adultos viviam sozinhos com uma criança; em 2024, esse valor era de 129,8 milhares de adultos, ou seja, um claro aumento, o que demonstra a alteração do paradigma da “família tradicional”.

Outro fenómeno aludido por Oláh (2015) que provocou alterações relevantes na constituição das famílias foi o aumento gradual da participação feminina no mercado do trabalho, designadamente em Portugal e nos Países Baixos. Em 1990, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho era de 47,5% e 43,9%, respetivamente em Portugal e nos Países Baixos, sendo que, em 2024, as taxas passaram a ser de 53,5% e 59,9%, respetivamente. Esses valores podem ser comparados com os dados da média da UE (42,8% e 50,7%, para 1990 e 2024), como ilustrado no gráfico 2:

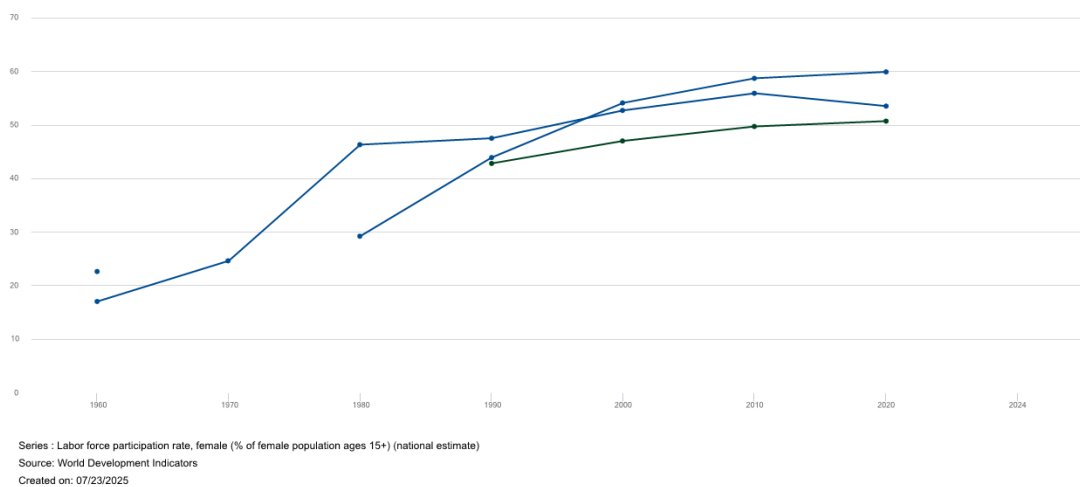


Gráfico 2 - Participação feminina no mercado de trabalho entre 1960 e 2024 (fonte World Bank Group)

As novas realidades familiares, sejam as estruturas familiares propriamente ditas ou aspetos relacionados com a vida das pessoas, como o aumento da esperança de vida, trouxe mudanças sociais, conforme verificado por governos e organizações internacionais:

The level of awareness of long-term below-replacement fertility accompanied by high and further increasing life expectancies resulting in population ageing, that is, a relatively large

proportion of the population at and above age 65, and its economic and societal consequences, has been greatly increased among governments in Europe and elsewhere in the world in the past decades (Oláh, 2015, p.11).

A vida familiar é, portanto, uma realidade que deve ser compreendida tendo em conta as mudanças da sociedade.

Já a vida profissional deve ser entendida como o conjunto de atividades, papéis e funções desempenhados pelos indivíduos no contexto do trabalho e no decurso das suas trajetórias laborais. O conceito engloba não só o trabalho realizado, mas também as ligações estabelecidas no âmbito do trabalho, assim como as experiências obtidas e as qualificações que os trabalhadores adquirem ao longo desses trajetos, como melhor definem Magnano et. al. (2023), no estudo *Redefining 'Careers' and 'Sustainable Careers': A Qualitative Study with University Students*:

A career can be defined as the evolving sequence of work experiences over an individual's lifetime. 'Career' is a highly subjective and intricate construct, and is unique to each individual and dynamic over time. In other words, a career is a complex and context-dependent process that permeates the entirety of an individual's life, influencing all of a person's roles and necessitating negotiation with institutions and society; it affects the past, present, and future, constituting both an individual and a social trajectory (Magnano et al., 2023).

Observa-se, pois, que vida familiar, vida pessoal e vida profissional são realidades intrínsecas aos indivíduos. Porém, são matérias diversas, sendo que conseguir um equilíbrio entre elas é complexo, já que se influenciam mutuamente. De acordo com o denominado modelo de dupla direção de Christopher Higgins (1992), as novas modalidades de família impactam o trabalho e, por sua vez, o exercício laboral tem repercussões no ambiente familiar. No entanto, o impacto não tem de ser negativo, caso haja uma adaptação ou equilíbrio entre os diversos domínios de atuação. Segundo Fernandes (2023),

O modelo de dupla direção reconhece, simultaneamente, que as influências não têm exclusivamente um impacto negativo na vida do indivíduo. Desta forma, os autores afirmam que a existência de uma vida familiar saudável tende a impactar o trabalhador positivamente, promovendo uma maior satisfação laboral e uma maior sensação de apoio social. Da mesma

forma, um ambiente de trabalho positivo, que oferece flexibilidade horária e apoio para equilibrar o trabalho e a vida familiar, poderá impactar o contexto familiar dos trabalhadores de uma forma positiva (Fernandes, 2023, p.16).

Sara Silva (2022) defende que, para se atingir o equilíbrio entre as esferas de atuação individual, é necessário que existam fronteiras entre a vida pessoal/familiar e a vida profissional, por forma a que os possíveis efeitos negativos (em especial os decorrentes do trabalho) não se reflitam na esfera privada dos indivíduos. Essas fronteiras podem ser criadas através de políticas públicas e de políticas internas das empresas que beneficiem o trabalhador, por via do aumento do seu bem-estar. De acordo com o modelo de dupla direção, essas medidas afetam de forma positiva a vida pessoal dos indivíduos. Com efeito, segundo Fróis (2020),

São cada vez mais realizados estudos em que se afirma que a conciliação destas esferas apresenta efeitos positivos, como é o caso da perspetiva que ressalta os benefícios da ocupação de diversos papéis e a hipótese da expansão ou aumento de recursos (Fróis, 2020, p.6).

De destacar ainda um estudo que sublinha a relevância social do equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional dos trabalhadores – referimo-nos ao estudo *Workmonitor - The Voice of Employees 2024*. A investigação foi conduzida pela *Randstad*, que recorreu a inquéritos realizados a trabalhadores de diferentes geografias. Aí se lê que cerca de 93% dos inquiridos classificaram “o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional fundamental na sua vida, sendo a flexibilidade no que diz respeito ao horário de trabalho (81%) e o apoio à saúde mental (83%) outros fatores bastante relevantes no emprego” (Peralta, 2024).

Do que se disse decorre que a conciliação da vida pessoal/familiar com a vida profissional é um tema nevrálgico nas sociedades contemporâneas, sendo considerado por legislação diversa que importa analisar.

1.2 A conciliação entre vida pessoal/familiar e profissional em legislações diversas

Considerando que esta dissertação aborda a temática da conciliação entre a vida pessoal/familiar e a vida profissional, com análise da legislação da UE, de Portugal e dos

Países Baixos no âmbito do Direito do Trabalho – análise desenvolvida no próximo capítulo –, importa compreender de que modo esse objetivo surge plasmado nesses ordenamentos jurídicos, bem como em que medida é suportado por instâncias internacionais. A abordagem neste subcapítulo será realizada de forma cronológica, de modo a evidenciar a evolução da relevância atribuída ao tema em estudo, corroborando o que já se afirmou no capítulo anterior, ou seja, que se trata de uma dinâmica de crescente preponderância nas agendas políticas e jurídicas.

Este tema foi abordado, embora não de forma direta, em 1976, com a aprovação do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais da Organização das Nações Unidas (ONU), que foi ratificado por Portugal em 1978 e pelos Países Baixos em 1979. O artigo 10.º do Pacto determina que a família deve ser protegida e assistida (n.º 1), e que as mulheres trabalhadoras que sejam mães devem usufruir de uma licença remunerada (n.º 2). Esta artigo consubstancia uma das primeiras referências à questão de conciliação entre vida pessoal/familiar e vida profissional, marcando o início de um processo de reconhecimento da importância de se salvaguardar juridicamente a vida pessoal/familiar dos trabalhadores.

Em 23 de junho de 1981, em Genebra, foi adotada pela OIT a Convenção n.º 156, relativa à *Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares*. Esta Convenção faz referência à questão da conciliação entre vida pessoal/familiar e vida profissional, pese embora o faça de forma limitada, uma vez que se dirige a trabalhadores (homens ou mulheres) com filhos ou familiares a cargo, conforme determinam os n.ºs 1 e 2 do artigo 1.º. O texto aplica-se também quando as responsabilidades parentais limitem as “possibilidades [dos progenitores] de se prepararem para a atividade económica, de acederem a ela, de nela participarem ou progredirem”.

Ficou estabelecido que os Estados, após ratificarem a Convenção, deveriam criar medidas para “Permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares exercerem o seu direito à livre escolha de emprego;”, tendo em conta “as suas necessidades no que respeita às condições de emprego e à segurança social” (artigo 4.º). Mais ficou estabelecido que os países deveriam criar apoios, públicos ou privados, para a instalação de serviços de cuidados infantis e de ajuda familiar (artigo 5.º). Os artigos 6.º e 7.º determinam a produção de informação e o desenvolvimento de programas de educação para as situações descritas, assim como a criação de medidas de apoio aos trabalhadores que se hajam afastado do

mundo laboral devido a responsabilidades familiares e queiram regressar. Já o artigo 8.º estabelece que “As responsabilidades familiares não podem, enquanto tais, constituir motivo válido para pôr fim à relação de trabalho.”. A Convenção foi ratificada por Portugal em 1984, através do Decreto-Lei n.º 66/84, de 11 de outubro, sendo que os Países Baixos ratificaram a Convenção em 24 de março de 1988.

Em 1989, foi assinada a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, que, no seu artigo 16.º, estabelece a necessidade de se desenvolverem medidas que permitam a homens e mulheres conciliarem a vida familiar com a vida profissional, não se restringindo, como sucede com a Convenção n.º 156, apenas a pessoas com filhos ou dependentes a seu cargo. No seguimento desse artigo, foi adotada a Diretiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de junho de 1996, que instituiu um Acordo-Quadro sobre a Licença Parental. Esta diretiva previa igualmente que

as medidas destinadas a conciliar vida profissional e vida familiar devem estimular a adoção de novas formas flexíveis de organização do trabalho e do tempo de trabalho, mais adaptados às exigências da sociedade em mutação, e devem ter em conta, simultaneamente, as necessidades das empresas e dos trabalhadores (Diretiva 96/34/CE, 1996).

Esta menção está em linha com o afirmado no subcapítulo anterior, dando relevância à necessidade de conciliação da vida pessoal/familiar com a vida profissional, tendo em conta as alterações na sociedade.

A Carta Social Europeia de 1961, na versão revista de 1996, prevê, no artigo 27.º, que não pode haver discriminação quanto ao facto de pessoas com responsabilidades familiares pretenderem participar no mundo do trabalho e, caso trabalhem, que não podem ser prejudicadas por causa das suas responsabilidades familiares. Em específico, este artigo determina a tomada de medidas pelas autoridades públicas nacionais para facilitar a permanência ou entrada no mercado de trabalho, após ausência, de trabalhadores com responsabilidades familiares, através da garantia do acesso à segurança social, assim como de condições de trabalho adequadas e da criação de serviços de suporte, públicos ou privados, de apoio às crianças. Este artigo, constante na versão revista do documento oficial de 1996, assemelha-se ao estabelecido na Convenção n.º 156, acrescentado a previsão de uma licença de acompanhamento de filho, nos seguintes termos:

A prever a possibilidade de cada um dos pais, durante um período posterior à licença de maternidade, obter uma licença parental para acompanhamento de um filho, cuja duração e condições serão fixadas pela legislação nacional, pelas convenções coletivas ou pela prática (Carta Social Europeia, 1996).

O Conselho da Europa, igualmente em 1996, aprovou a Recomendação n.º R(96)5 sobre a conciliação entre trabalho e vida profissional, em cujo preâmbulo se afirmava que a complexidade deste tema ainda não era totalmente compreendida. Lembrava-se o disposto na Convenção n.º 156 a este propósito, assim como se afirmava que a preocupação com questões familiares tinha aumentado devido às mudanças económicas, culturais e sociais. Deste modo, recomendava-se aos Estados-Membros que tomem medidas relativamente à organização do tempo de trabalho, à eliminação da discriminação entre sexos no mercado de trabalho, à criação de serviços financiados pelo Estado para apoio às famílias, à adaptação dos sistemas de segurança social para apoiar indivíduos com responsabilidades familiares e à organização de horários escolares.

Em 1997, foi revista a Constituição da República Portuguesa (CRP), através da Lei n.º 1/97, de 20 de setembro. Nesse processo de revisão foi acrescentada a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, que se refere aos direitos dos trabalhadores. De destacar a menção ao direito 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”, como forma de incorporar o objetivo de conciliação entre a vida pessoal/familiar e a vida profissional no ordenamento jurídico português.

Também a CDFUE, de 2000, prevê, no artigo 33.º, a proteção da vida familiar, a par do objetivo de conciliação entre vida familiar e profissional. Assim, o n.º 2 do referido artigo estabelece que

A fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho (CDFH, 2000).

No ordenamento jurídico dos Países Baixos, a temática da conciliação entre a vida pessoal/familiar e a vida profissional surgiu no *Wet Arbeid en Zorg (Work and Act Care*, em inglês), de 2001, que marcou um avanço significativo no reconhecimento da necessidade de

se conjugar o trabalho com as responsabilidades familiares na vida prática. O referido Ato prevê ajustes ao regime do horário de trabalho, o estabelecimento de licenças parentais (embora a licença de maternidade já remonte a 1930, através do *Sickness Benefits Act*), assim como prevê o estabelecimento de licenças por morte de familiar, por doença de familiar e para efeitos de prestação de cuidados a familiares, de educação ou para obter qualificações académicas para o exercício laboral. Este Ato tem vindo a sofrer alterações determinadas por Diretivas da UE. Já o tema da conciliação entre a vida pessoal/familiar e a vida profissional não é objeto da Constituição dos Países Baixos, ao contrário do que faz a Constituição portuguesa.

Em setembro de 2006, o Conselho da Europa elaborou o relatório intitulado *The need to reconcile work and family life*, voltando a destacar a importância da conciliação entre a vida pessoal/familiar e a vida profissional (já referida na Recomendação n.º R(96)5 de 1996), alertando que uma real conciliação entre os campos pessoal/familiar/profissional é fulcral para o crescimento económico dos países e para combater o envelhecimento populacional. Lê-se no documento que

Facilitating measures for reconciling work and family life is essential to enable women and men to achieve economic independence and take part in working, public and political life while also discharging their family obligations. These measures are a factor of growth and employment – particularly for women – and provide an answer to the challenges posed by population ageing (Conselho da Europa, 2006).

Assim, o relatório sinaliza as necessidades previamente abordadas, mencionando igualmente preocupações com os idosos, seja na criação de licenças de apoio ou no estabelecimento de infraestruturas.

A Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, amplia o reconhecimento da temática da conciliação entre vida pessoal/familiar e profissional, sendo mencionado no preâmbulo que

As políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre mulheres e homens, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre mulheres e homens e reduzir as disparidades de rendimentos e de

remunerações entre homens e mulheres. Essas políticas deverão ter em conta as alterações demográficas, nomeadamente os efeitos do envelhecimento da população (Parlamento Europeu & Conselho, 2019).

A Diretiva define como necessárias diversas licenças e modalidades de trabalho que serão analisadas no capítulo II desta dissertação, tendo servido de mote para alterações de legislação nos Estados-Membros.

Apresentou-se neste subcapítulo uma síntese da legislação e recomendações em matéria de conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional emanadas tanto pela UE, como por organizações internacionais e pelos Estados-Membros em análise, demonstrando-se que, de facto, a temática de estudo não está somente presente na narrativa política e social, mas encontra-se igualmente consolidada no plano jurídico, assumindo-se como um domínio preponderante de ação pública.

1.3 Relevância das matérias trabalho à distância e horários de trabalho, parentalidade e igualdade de género para a conciliação entre vida pessoal/familiar e vida profissional

Conforme referido na introdução desta dissertação, os domínios específicos estudados para efeitos de comparação entre Portugal e os Países Baixos são o trabalho à distância, os regimes de horário laboral, a parentalidade e a igualdade de género. Optou-se por incidir nestes quatro temas pela sua conexão, já que o Direito do Trabalho disciplina também outras matérias. Neste subcapítulo, procurar-se-á compreender a relevância destas matérias para a conciliação entre vida pessoal/familiar e vida profissional, assim como a sua disciplina jurídica em Portugal e nos Países Baixos.

Trabalho remoto, trabalho à distância e teletrabalho são expressões aproximadas de uma realidade económica e social atual que ganhou especial força durante a pandemia provocada pelo vírus da COVID-19. Com a evolução tecnológica e a facilidade de ter um desempenho profissional através da internet em vários locais possíveis, esta nova realidade de trabalho passou a ser habitual, sobretudo em grandes empresas.

A Eurofound (2025) define o contrato de teletrabalho como um contrato em que o exercício do trabalho se realiza fora do local da empresa, por norma na residência do trabalhador, através das TIC. Trata-se de um conceito que data dos anos 1970, sendo visto

as a new form of labor organization that could provide a solution to many individual, social and organizational problems. It was claimed that it could cut traffic in cities and, therefore, pollution and our dependence on fossil fuels, as well as open up a new arena of employment opportunities for those with difficulties accessing the normal labor market. Similarly, a reduction in employment costs was forecast, as was an increase in productivity and, of course, a social revolution. Its implementation would solve in one stroke the work–life balance problem, increasing job satisfaction and employees’ engagement with their organizations’ goals (Gálvez, Tirado & Martínez, 2020, p. 3567)

O teletrabalho está no final do primeiro quartel do século XXI em voga nas discussões sobre políticas laborais, tanto pelos seus potenciais benefícios como pelos possíveis perigos que encerra, em especial quanto à saúde física e mental dos trabalhadores. A OIT (2021) ressalva esta dualidade:

When properly organized and supported, telework may have positive impacts on workers’ physical and mental health and social well-being. However, when the health and safety risks of teleworking are not prevented and workers cannot make healthy choices while teleworking, such work can have significant negative impacts on health (OIT, 2021, p. 16).

Não obstante a diferença de perceções, a presente análise cinge-se à presumida idoneidade do modelo de trabalho fora de um local pré-estabelecido para favorecer o equilíbrio entre vida pessoal/familiar e vida profissional. O destaque atribuído ao trabalho flexível, no geral, e ao trabalho à distância, especificamente, tem reflexo na Recomendação n.º R(96)5 de 1996, no ponto 10 dos princípios gerais, onde se refere a opção por dar aos trabalhadores “easier access, where possible, to options for "distance employment" such as, for example, telework or homework for those workers who so wish”. De facto, de acordo com estudos efetuados por Nicholas Bloom (2025), o trabalho à distância em sistema híbrido, ou seja, conjugado com o trabalho presencial, mantém a produtividade dos trabalhadores em níveis semelhantes ao trabalho totalmente presencial, além de que tem um impacto ecológico positivo e mantém os trabalhadores motivados, havendo uma diminuição dos despedimentos. Esta última decorre da diminuição da rotatividade dos trabalhadores, gerando lucro para as empresas.

A perspetiva do trabalho à distância em regime flexível, entendida como um modelo positivo tanto para as empresas como para os trabalhadores, é igualmente salientada no estudo de

Ivasciuc, I., Epuran, G., Vuță, R. e Tescașiu, B. (2022), que analisou o impacto do teletrabalho no equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Os autores concluem que, para promover esse equilíbrio, os gestores devem considerar a adoção de modalidades flexíveis de teletrabalho, uma vez que todos os inquiridos valorizam este tipo de organização. Em particular, a geração Baby Boomer demonstra uma apreciação mais acentuada por tais modalidades (Epuran et al., 2022).

Um estudo desenvolvido por Dana Wray, em 2022, evidencia um acréscimo do tempo disponível para os trabalhadores em regime de teletrabalho, sobretudo em virtude da eliminação do tempo anteriormente despendido em deslocações. Esse tempo adicional é, em grande medida, canalizado para atividades de lazer e para o cuidado com os filhos. O estudo aponta ainda para um ligeiro aumento das horas de sono dos trabalhadores, bem como para uma percepção globalmente positiva no que respeita ao equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional.

Paralelamente, outras investigações, como a intitulada *Teleworking and Mental Well-Being: A Systematic Review on Health Effects and Preventive Measures*, de Iantorno et. al. (2024), incidem sobre os impactos do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores, assinalando fenómenos como sobrecarga laboral, intensificação do *stress*, fadiga e depressão. Segundo os autores, estes efeitos devem ser cuidadosamente analisados e compreendidos, quer pelas entidades estatais, quer pelas organizações empregadoras, a fim de implementar medidas capazes de atenuar as potenciais consequências negativas associadas ao trabalho à distância.

Por outras palavras, o mesmo fenómeno tem associados, em simultâneo, potenciais efeitos positivos e negativos, que exigem respostas concretas em cada momento, consoante os problemas identificados.

Em 1919, na primeira Convenção da OIT, o artigo 2.º estabeleceu como referência, para a indústria, uma jornada de oito horas diárias e de quarenta e oito horas semanais, correspondendo a seis dias de trabalho por semana. Em 1926, Henry Ford introduziu a jornada de oito horas diárias, distribuídas por cinco dias semanais, medida essa que se refletiu positivamente na produtividade e no bem-estar dos trabalhadores. Segundo Kang (2024),

Ford's empirical investigations provided compelling evidence that reducing the workday from ten hours to eight hours, as well as the workweek from six days to five days, resulted in a notable enhancement in overall worker productivity and a reduction in production expenses). Ford held a positive view of the societal advantages associated with a reduced workweek, emphasizing the notion that an extended period for engaging in consumption activities would be beneficial for all individuals (Kang, 2024, p. 281).

Estas situações suscitaram um intenso debate sobre a importância da organização do tempo de trabalho para o bem-estar dos trabalhadores e o equilíbrio entre vida pessoal/familiar e profissional. Um estudo da Eurofound (2017) evidencia que horários previsíveis, aliados à autonomia do trabalhador na definição do seu horário, melhoram a qualidade de vida e facilitam a conciliação entre esfera pessoal e profissional. Por outro lado, jornadas excessivamente longas afetam negativamente o equilíbrio trabalho-vida, sendo associadas a maior *stress* e fadiga e a menor qualidade de sono. Resultados similares foram obtidos pelo estudo *The Effect of Long Working Hours and Overtime on Occupational Health*, de Chan et al. (2019), que conclui que longas horas de trabalho prejudicam a saúde física e mental dos trabalhadores, reforçando a necessidade de regulação por parte dos Estados. Kang (2024) acrescenta que a redução do tempo de trabalho aumenta a produtividade, beneficiando tanto os trabalhadores como as empresas, posição que é corroborada pela OIT (2022), numa análise global realizada sobre padrões de horários de trabalho e os seus efeitos no equilíbrio vida-trabalho. Neste estudo, a OIT conclui que:

If they are properly structured, working-time arrangements can be mutually advantageous for both workers and employers, as they can improve working conditions and allow workers to have a better balance between paid work and their personal lives, while simultaneously enabling employers to better adapt their workforce to fluctuations in workload. Working-time arrangements may also provide additional business benefits that can make enterprises more sustainable, such as decreased absenteeism, increased retention of current employees and improved recruitment of new employees. When properly designed and implemented, they can also improve employee morale and attitudes as well as operational efficiency, which in turn can improve productivity, quality and ultimately firm performance (OIT, 2022, p. 147).

No subcapítulo anterior, foi abordada a dinâmica da procura de conciliação entre a vida pessoal/familiar e a vida profissional, sendo as licenças parentais e os apoios à parentalidade destacados, em toda a legislação mencionada, como fundamentais para o equilíbrio desta dinâmica, bem como as licenças para cuidadores, sendo que, neste estudo, a atenção incide nas licenças parentais. Na realidade, os benefícios das licenças parentais são múltiplos, não se limitando ao apoio a bebês recém-nascidos ou a crianças em casos de doença. O estudo *Paid Parental Leave and Family Wellbeing in the Sustainable Development Era*, de Batra et al. (2017), evidencia diversas vantagens das licenças parentais, incluindo a redução da taxa de mortalidade infantil, salários mais elevados para as mães – por permanecerem mais tempo no mesmo emprego – e a promoção da igualdade de gênero, uma vez que contribuem para uma distribuição mais equilibrada das responsabilidades familiares entre homens e mulheres. Estes efeitos reforçam a relevância das políticas de parentalidade como instrumentos essenciais não só para o bem-estar individual e familiar, mas também para a coesão social e para a sustentabilidade do mercado de trabalho. Conforme se afirma nesse estudo,

a wide range of studies have found that fathers who take paid leave are more involved in childcare both during the leave period and later in the child's life [...] when available to both parents, paid parental leave can support gender equality at home and at work (Batra et. al., 2017, p.27).

Resultados semelhantes foram obtidos por Rina Anjani e Dewi Sartika (2024), no estudo *Parental Leave Policies and Family Well-being: A Comparative Analysis of Work-Life Balance Across Nations*, onde se comparam países com políticas mais generosas de licenças parentais, como a Finlândia e a Suécia, com países onde esse reconhecimento legal é mais limitado, como os EUA. Os autores verificaram que nos países com sistemas de licenças parentais mais favoráveis se registam níveis mais baixos de *stress*, melhores relações familiares, menor ansiedade no regresso ao trabalho após o parto e promoção da igualdade de gênero, uma vez que as mulheres têm a possibilidade de retomar a atividade laboral, contribuindo para uma distribuição mais equilibrada das responsabilidades parentais entre o casal.

No contexto neerlandês, um estudo de 2023, intitulado *Part-time Parental Leave and Life Satisfaction: Evidence from the Netherlands*, de Burger e Munier, identifica uma relação de

causalidade entre a fruição de licenças parentais e a satisfação com a vida (*life satisfaction*), constatando que os pais que usufruem destas licenças registam um maior grau de satisfação, desde que se trate de licenças de curta duração, tendo em conta que a perda financeira associada a períodos mais prolongados é significativa.

A correlação entre a igualdade de género e a conciliação entre a vida pessoal/familiar e a vida profissional é destacada em diversos estudos e trabalhos académicos, assim como em vários instrumentos jurídicos, nomeadamente na Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho. No ponto 6 do preâmbulo da Diretiva, é referido que as políticas sociais de conciliação entre vida familiar e profissional devem promover a igualdade entre homens e mulheres, justificando esta necessidade pelo papel frequentemente assumido pelas mulheres como principais cuidadoras. Assim:

Um fator importante que contribui para a sub-representação das mulheres no mercado de trabalho é a dificuldade de conciliar a vida profissional e as obrigações familiares. Quando têm filhos, as mulheres são mais suscetíveis de trabalhar menos horas em empregos remunerados e a consagrar mais tempo a responsabilidades de prestação de cuidados não remuneradas. Também está demonstrado que ter de cuidar de um familiar doente ou dependente tem um impacto negativo no emprego das mulheres, o que faz com que algumas abandonem por completo o mercado de trabalho. (Parlamento Europeu & Conselho, 2019).

Um estudo de Ana Martins (2022) evidencia esta realidade, salientando, igualmente, a dificuldade em conciliar tarefas domésticas e trabalho remunerado. Martins conclui que grande parte das tarefas domésticas não remuneradas é desempenhada por mulheres, o que dificulta a sua vida profissional:

Às mulheres, que trabalham o mesmo tempo que os homens no exterior (trabalho pago) mas despendem mais horas que os cônjuges no trabalho doméstico, é exigido um esforço maior na conciliação entre as duas dimensões (Martins, 2022, p. 67).

Por sua vez, Marisa Silva (2007) aborda o novo papel do homem que é pai na dinâmica familiar e as dificuldades daí resultantes. Mas suas palavras,

Também os pais são constrangidos pelas definições culturais e organizacionais que os deixam com pouco espaço para diminuir o investimento profissional em prol do cuidado dos filhos ou de uma maior partilha de responsabilidades entre o casal (Silva, 2007, p. 96).

Marisa Silva (2007) sublinha, também, que as políticas sociais de igualdade de género devem abranger ambos os sexos, de modo a equilibrar eficazmente as responsabilidades familiares e profissionais, posição que é também refletida pela UE na Diretiva (UE) 2019/1158. Com efeito,

O atual regime jurídico da União prevê incentivos limitados para que os homens assumam uma parte igual das responsabilidades de prestação de cuidados. A falta de licença de paternidade e de licença parental remuneradas em muitos Estados-Membros contribui para a sua reduzida utilização por parte dos pais. O desequilíbrio na conceção das políticas para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de mulheres e de homens reforça os estereótipos e as disparidades de género em relação ao trabalho e às responsabilidades familiares. As políticas em matéria de igualdade de tratamento deverão ter como objetivo a abordagem da questão dos estereótipos nas profissões e funções, tanto masculinas como femininas (Parlamento Europeu & Conselho, 2019).

Em suma, segundo este documento da UE, se tanto homens como mulheres tiverem direito a usufruir de licenças parentais, horários flexíveis, trabalho à distância, entre outros benefícios e possibilidades, conseguirão conciliar de forma mais eficaz a vida familiar e profissional, contribuindo para uma divisão mais equilibrada das tarefas entre os sexos. Esta perspetiva é corroborada pela ONU na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, em que o quinto objetivo, intitulado “Igualdade de Género”, estabelece como metas específicas

“reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, [...], bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais [e] garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública” (UNRIC, 2025),

evidenciando a relevância desta temática em múltiplos domínios.

Capítulo II

2.1 Gênese do Direito do Trabalho

Para compreender a importância do Direito do Trabalho na conciliação entre vida pessoal/familiar e a vida profissional, tanto no caso português como neerlandês, torna-se relevante proceder a uma abordagem histórica sobre a sua gênese e evolução até à atualidade. Não se pretende uma análise exaustiva – dado que existe ampla literatura sobre o tema – mas sim fornecer uma base sólida que sirva de fio condutor para o desenvolvimento deste trabalho.

O primeiro aspeto a destacar é que o Direito do Trabalho constitui um ramo relativamente recente do Direito, sobretudo quando comparado com ramos tradicionais como o Direito Civil. No entanto, já no Direito Romano se encontram princípios que podem ser considerados antecedentes do Direito do Trabalho.

Etimologicamente, a palavra “trabalho” deriva, segundo algumas interpretações, do latim *tripalium*, que além de designar um instrumento de tortura, também significa “torturar”. Ou seja, nos tempos antigos, o trabalho era concebido como uma forma de sofrimento, sendo executado por escravos (Seixas, 2021, p. 15).

À medida que as sociedades evoluíram, tanto na Grécia Antiga como em Roma, o trabalho passou a ser entendido de duas formas distintas: como trabalho forçado e como trabalho livre. Para a análise que aqui se propõe, releva o trabalho livre, que, neste período, assumia a figura jurídica da *locatio conductio operarum*. Margarida Seixas (2021), na obra *História do Direito do Trabalho em Portugal I*, indica que a modalidade de *locatio conductio* se subdividia em *locatio conductio rei*, *locatio conductio faciendo* e *locatio conductio operarum*. Este último conceito traduzia já, segundo a autora, “uma regulação autónoma do trabalho subordinado, livre e remunerado. O objeto não era a pessoa do trabalhador – parte no contrato – mas sim a própria atividade” (Seixas, 2021, p. 35).

Dessa forma, a realização de um trabalho específico por uma pessoa livre começou a ser regulada por contrato, no qual se definia tanto a natureza do trabalho a ser executado como a respetiva remuneração. Embora ainda não existisse um código laboral destinado à proteção do trabalhador ou à definição de garantias que o empregador devesse assegurar, estes

contratos possuíam características comparáveis às dos contratos de trabalho contemporâneos. Tais características são descritas por Noela Viña (2017) nos seguintes termos:

La figura de la locatio conductio puede ser determinada como un contrato consensual, (debido a que su mero perfeccionamiento es consecuencia del consentimiento de las partes); así como bilateral perfecto (al nacer de él necesariamente obligaciones a cargo de ambas partes); y de buena fe (debido a que el sujeto se encuentra protegido por acciones que contienen la cláusula ex fide bona) (Viña, 2017, p.25).

O declínio do Império Romano, resultante das sucessivas invasões bárbaras, implicou uma profunda alteração no modelo de organização política e social, conduzindo a um êxodo populacional das cidades para os meios rurais. Foi nesse contexto que emergiu o feudalismo. Nos primeiros séculos da Idade Média, o trabalho estava centrado na atividade agrícola desempenhada pelos camponeses como forma de pagamento aos senhores, sendo estruturado num sistema de obediência e vassalagem (Falcetti et al., 2017). Os contratos não dispunham sobre o trabalho em si, mas sobre a distribuição de terras e tributos que o vassalo deveria prestar ao seu senhor.

No entanto, a Idade Média não se limitou a uma organização rígida composta por rei, nobreza clero e servos. Após o êxodo das cidades, assistiu-se ao crescimento de vilas e centros urbanos, que gerou novas necessidades de trabalho. Como sublinha Margarida Seixas (2021),

A partir do século XII, o crescimento urbano e mercantil funcionou como impulso para uma mudança, criando ou alargando formas de trabalho, novas tecnologias (...) tão ou mais pertinente é a mudança de mentalidades que acompanhou as transformações económicas, técnicas e sociais, com a valorização dos ofícios mecânicos (...) conduzindo à reabilitação de muitas profissões (Seixas, 2021, p. 55-56).

Desta nova mentalidade surgiu uma organização laboral que transformou significativamente o contexto da realização do trabalho humano: as guildas. Estas constituíam associações de trabalhadores livres que, agrupando-se de acordo com a sua especialização, regulavam todos

os aspetos relacionados com a sua atividade: organização das tarefas, técnicas a aplicar, salários, preços, métodos de ensino, entre outros.

As guildas conferiram grande relevância ao trabalho e à forma como este estava estruturado, estabelecendo parâmetros que, embora não constituíssem legislação laboral no sentido moderno nem um Direito do Trabalho formal, determinavam a forma como o trabalho deveria ser prestado. Para além de regulamentarem a execução dos diversos ofícios, as guildas adquiriram proeminência social, exercendo influência na vida das comunidades em que se inseriam. Como referem Hannan e Kranzberg (2023), “the guilds acquired a political voice and, in some locations, achieved the right to elect a number of their own members to the town council”.

Estas organizações laborais permaneceram relevantes até ao surgimento da Revolução Industrial, no século XVIII em Inglaterra, que alterou profundamente a economia do trabalho e a estrutura das relações laborais.

A Inglaterra do século XVIII, numa época marcada pelo Iluminismo e pelas Revoluções Liberais nos EUA e em França, sofreu alterações profundas em termos de realização do trabalho. Conforme afirmam Falcetti et al. (2017), tendo em conta descobertas tecnológicas como a máquina de fiar, o tear hidráulico e a máquina a vapor, bem como a diminuição da taxa de mortalidade, o aumento do comércio com países terceiros e colónias e o êxodo rural resultante das Leis de Cercamento, tornou-se necessário proceder a mudanças nos meios de produção para acompanhar estas novas realidades. Assim, a economia, anteriormente centrada na agricultura, transformou-se numa economia capitalista, com a construção de inúmeras fábricas nos centros urbanos, empregando um elevado número de indivíduos.

Com a Revolução Industrial emergiu uma nova organização social, que pôs fim à sociedade de ordens do feudalismo e deu origem a grupos de relevante importância para o desenvolvimento do Direito do Trabalho: a burguesia e o proletariado. Segundo Luísa Faria (1996), o proletariado surgiu da tomada de consciência das condições desumanas experimentadas pelos trabalhadores, agravadas pelas *Combinations Laws*, que restringiam qualquer movimento associativo e protegiam os empregadores.

A burguesia, por sua vez, emergiu das novas dinâmicas comerciais e da chegada de produtos provenientes das Américas, África e Ásia, aliada aos movimentos liberais em curso. Estes

fatores permitiram a acumulação de capital por parte de determinados grupos, que o utilizaram para desenvolver a indústria e expandir a economia. Segundo Albuquerque et al. (2012),

A origem da burguesia no campo da história se configura a partir da desintegração do regime feudal, que tinha como características uma economia semiestagnada, localizada e em grande parte de subsistência para um sistema em que crescimento econômico repousava na competição da livre iniciativa privada, concorrência pelos mercados e o negócio com propósito de lucro (Albuquerque et al, 2012, p. 169).

A Revolução Industrial caracterizou-se por um crescimento acelerado da produção, acompanhado da construção de estradas e linhas ferroviárias que sustentavam a expansão econômica da Inglaterra. Contudo, a nova organização do trabalho fabril, orientada para a maximização da produção e da rentabilidade das empresas, expôs os trabalhadores a condições laborais particularmente adversas. O êxodo rural e a edificação de novas unidades industriais estiveram na origem do aumento significativo da população residente nas cidades, em busca de oportunidades de emprego. A disponibilidade de iluminação artificial, aliada à elevada procura de bens, possibilitou e impôs jornadas de trabalho prolongadas, em contraste com o meio rural, onde o pôr do sol delimitava o tempo de labor. Assim, largas camadas da população passaram a trabalhar até 16 horas diárias, incluindo mulheres e menores, em ambientes insalubres e com salários reduzidos (Belo & Raposo, 2018). Estas condições fomentaram a contestação social, conduzindo à mobilização dos trabalhadores e ao consequente surgimento de sindicatos, enquanto forma organizada de reivindicação de melhores condições laborais. É então que

Os trabalhadores começam a aperceber-se e a tomar consciência da própria força e apelam a valores de solidariedade de classe. Aparecem, assim, os primeiros sindicatos (como forma de organização do movimento operário). Estes são movimentos de ideais e, sobretudo, movimentos de ação tendentes a melhorar as condições de vida e de trabalho dos operários. (Pinheiro, 2006, p. 283).

O movimento do “Ludismo” constituiu um exemplo paradigmático da revolta operária em Inglaterra: grupos de trabalhadores, alegadamente sob a liderança de Ned Ludd, invadiram fábricas com o intuito de destruir as máquinas de produção. Outro movimento operário

resultante da insatisfação da classe trabalhadora foi o “Cartismo”, liderado por William Lovett. De natureza mais política, este movimento apresentou ao Parlamento britânico a *Carta do Povo*, na qual se reivindicavam o sufrágio universal masculino através de voto secreto e a melhoria das condições laborais (Faria, 1996). O contexto social e político mostrava-se, assim, favorável a mudanças significativas no domínio das condições de trabalho em Inglaterra, tendo sido promulgadas diversas leis com o objetivo de atenuar as manifestações dos trabalhadores.

Em todo o Ocidente, foi sendo produzida legislação laboral – ainda que não sob a forma de um código unificado, o que só ocorreu mais tarde – destinada a resolver muitos dos problemas dos operários e a mitigar a dicotomia entre empresários e trabalhadores. Como sublinha Margarida Seixas (2021, p. 257), verificou-se um despertar da “consciência jurídica para a necessidade de uma nova e diferente regulação, ainda que, numa primeira fase, dirigida a grupos muito específicos e não a todos os trabalhadores”. Contudo, a denominada “questão social”, objeto de reflexão por diversos filósofos e intelectuais, entre os quais Karl Marx, manteve-se presente. Com efeito, apesar do desenvolvimento económico proporcionado pela Revolução Industrial e das sucessivas leis aprovadas, a realidade demonstrava que os trabalhadores continuavam a viver em condições de pobreza, fome e insalubridade laboral degradantes, como assinalam Belo e Raposo (2018):

Com efeito, a partir da grande indústria, tem-se o aumento da produção de mais-valia, considerada “substância da acumulação” e a conseqüente transformação de trabalhadores em força de trabalho excedente, que, por sua vez, resulta na ampliação do desemprego e da pauperização a que estão submetidos os trabalhadores (Belo & Raposo, 2018, p. 14).

Mudanças haveriam de surgir para alterar a tendência de degradação das condições de vida dos trabalhadores. Nessa esteira, Otto von Bismark, chanceler da Prússia, criou o primeiro sistema de segurança social do mundo, que garantia um direito a pensão, assim como um seguro de saúde e um seguro por invalidez aos trabalhadores. Concretamente,

Durante seu período como chanceler, foram aprovadas leis de “bem-estar social” que, em 1883, previam compensações ao trabalhador durante a enfermidade; em 1884, ditava regras de seguro em caso de acidente de trabalho; e, em 1889, introduzia pensões para trabalhadores

acima de 70 anos de idade, dando um primeiro passo rumo a uma espécie de previdência social (Starling & Zahreddine, 2020, p. 222).

A ação política de Bismarck evidencia a relevância progressivamente atribuída à qualidade de vida dos trabalhadores, bem como a percepção de que a sua satisfação constituía um elemento fulcral para a preservação de um clima interno de confiança social. O século XX representou, subsequentemente, um tempo de efetiva transformação política e social, marcado pela constitucionalização do direito ao trabalho. Este direito foi consagrado, pela primeira vez, na Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos de 1917. Os artigos 4.º e 5.º da referida Constituição assumiram caráter paradigmático, servindo de modelo para diversos ordenamentos jurídicos, ao consagrarem o direito ao trabalho livre e a proibição de discriminação contra o trabalhador. Conforme dispõe a lei fundamental mexicana no seu artigo 5.º,

ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos... Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial... Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial (Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos, 1917).

Para além dos artigos já referidos, o Título Sexto da Constituição Mexicana encontra-se integralmente dedicado ao Direito do Trabalho, podendo ser compreendido como uma espécie de Código do Trabalho (CT) em miniatura. A análise deste Título evidencia não apenas a evolução do Direito do Trabalho, mas também a mudança paradigmática que a Constituição mexicana de 1917 introduziu. De facto, a leitura atenta das suas disposições revela um avanço sem precedentes no domínio dos direitos sociais, em particular no que respeita ao trabalho e às condições laborais. Entre as inovações consagradas destacam-se: a fixação da jornada laboral em oito horas; a proibição do trabalho a menores de doze anos; a consagração de dias de descanso obrigatórios; a definição de direitos específicos da mulher trabalhadora, tanto durante a gravidez como no período pós-parto; a instituição do salário mínimo; a regulamentação do pagamento de horas extraordinárias; a previsão da responsabilidade por acidentes de trabalho; o reconhecimento do direito à greve; e a determinação de condições obrigatórias a constar nos contratos de trabalho.

Estas disposições tornaram a Constituição mexicana um marco na consagração de uma verdadeira ordem jurídica laboral. Não surpreende, assim, que, nas palavras de Pinheiro (2006, p. 111), este texto constitucional seja “tido por alguns doutrinadores como sendo inaugurador do Direito Constitucional do Trabalho”. A relevância deste texto constitucional torna-se ainda mais evidente quando confrontada com o contexto histórico anterior: apenas meio século antes, os objetivos de aumento da produção e de maximização do lucro prevaleciam sobre qualquer consideração relativa aos direitos dos trabalhadores e a tutela jurídica limitava-se, em grande medida, à esfera dos direitos individuais, não abrangendo ainda as dimensões sociais do trabalho.

Com uma linha de desenvolvimento semelhante, surgiu na Europa, especificamente na Alemanha, após a Primeira Guerra Mundial, a Constituição da República de Weimar, a qual consagrou um conjunto significativo de direitos e garantias dos trabalhadores, bem como outros direitos de natureza social, nos seus artigos 119.º a 165.º. Apesar da sua vigência ter sido relativamente breve, esta Constituição exerceu um impacto relevante à escala europeia e mundial, inspirando a elaboração de outros textos constitucionais que vieram a acolher direitos sociais. Como assinala Maria Pinheiro (2006), a Constituição de Weimar

motivou, influenciou e conformou a elaboração de Constituições, que, por todo o mundo, passaram a sistematizar, em seus textos, disposições pertinentes aos direitos económicos e sociais dos indivíduos, bem assim relativas à maneira como deve atuar o Estado na implementação de tais garantias (Pinheiro, 2006, p. 121-122).

Os direitos sociais adquiriram, paulatinamente, uma relevância ímpar. Em 1919, foi criada a OIT, posteriormente integrada na estrutura das Nações Unidas, com a missão de definir orientações internacionais em matéria laboral, aplicáveis a trabalhadores e empregadores, com vista à promoção da justiça social e à melhoria das condições de trabalho a nível global. Nessa linha, afirma-se num documento recente da OIT (2024), que esta procura

promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Para a OIT, o trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 2024).

Aquando da sua criação, a OIT era composta por 40 Estados-Membros, contando atualmente com 186 Estados-Membros. A sua atuação desenvolve-se em cooperação com os governos nacionais, visando a implementação, referindo-nos às preocupações atuais, de normas internacionais destinadas a assegurar o desenvolvimento de “trabalho decente” ou “trabalho digno”. Este conceito constitui, ainda segundo a referida organização, um elemento central para a promoção do desenvolvimento sustentável.

Com efeito, a Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável assenta em dezassete objetivos interligados, que abrangem dimensões tão diversas como a igualdade de género, a proteção da vida marinha e terrestre ou a promoção de energias renováveis. As preocupações contemporâneas revelam-se, assim, significativamente mais abrangentes do que aquelas que, no século XIX, motivaram as primeiras reivindicações laborais, o que ilustra não apenas a amplitude atingida pelo Direito do Trabalho e pelos direitos sociais, mas também a sua articulação com problemáticas de elevada complexidade e de natureza global.

No decurso do século XX, o Direito do Trabalho, conforme já se viu, consolidou-se enquanto ramo autónomo, destacando-se do Direito Civil e adquirindo princípios e disciplina próprios. A sua consagração encontra-se prevista contemporaneamente em diversas constituições de Estados democráticos ocidentais, configurando-se como um instrumento fundamental para a promoção da justiça laboral. Esta evolução ocorreu num período historicamente curto, sobretudo quando comparado com o processo de maturação de outros ramos jurídicos.

Como observa Abrantes (2018, p. 26), “[o] Direito do Trabalho desenvolveu-se em torno da ideia de proteção do trabalhador ou como um direito de proteção dos trabalhadores que se encontram em situação de dependência pessoal e económica”. Todavia, conforme já referido, o Direito do Trabalho encontra-se fragilizado face ao impacto da globalização e à crescente centralidade do capitalismo nos modelos económicos contemporâneos, de onde decorre a necessidade permanente de reformulação, adaptação ou mesmo criação de novas normas e prática que garantam uma proteção efetiva dos trabalhadores.

2.2 Direito do Trabalho na Legislação da União Europeia

Importa, neste ponto, refletir mais aprofundadamente sobre o Direito do Trabalho na UE, analisando algumas das suas estruturas jurídicas, quer de direito primário, quer de direito derivado, a fim de compreender a forma como o trabalho é conceptualizado pelas instituições europeias. Com efeito, há quadros jurídicos da UE destinados a promover a conciliação entre a vida pessoal/familiar e a vida profissional que são obrigatórios para os Estados-Membros.

O Tratado CECA, de 1951, introduziu, de forma inovadora, referências aos direitos dos trabalhadores das indústrias do carvão e do aço dos Estados-Membros. A alínea e) do artigo 3.º enunciava a intenção de melhorar e aproximar as condições de vida dos trabalhadores europeus, por razões de justiça social. Já o artigo 68.º, integrado no Capítulo VIII “Salários e Movimentos da Mão-de-Obra” do Título III (Disposições Económicas e Sociais) preconizava a adoção de salários médios pelos Estados-Membros e a prevenção de reduções salariais drásticas. Por sua vez, o artigo 69.º consagrava a não discriminação dos trabalhadores em função da nacionalidade, estabelecendo que as indústrias do setor deveriam garantir condições de trabalho idênticas a todos, favorecendo a livre circulação laboral no espaço da CECA. Atenção particular foi dedicada à igualdade salarial, concebida como um instrumento essencial para assegurar a mobilidade dos trabalhadores em condições de dignidade.

Podemos considerar estas disposições como as bases do Direito do Trabalho no seio da UE. Os Tratados de Roma, de 1957, que instituíram a Comunidade Económica Europeia (CEE) e a Comunidade Europeia da Energia Atómica (EURATOM), reforçaram e aprofundaram esse fundamento, o que se demonstra pela atribuição de dois Títulos do Tratado CEE aos direitos dos trabalhadores. Na segunda parte do Tratado, o Título III, relativo à “Livre Circulação de Pessoas, Serviços e Capitais”, incluía um capítulo, composto por quatro artigos, especificamente dedicado aos trabalhadores da Comunidade. Neles se determinava a abolição de todas as formas de discriminação no acesso ao trabalho, bem como em matéria de remuneração e condições laborais.

Estes artigos alargaram o âmbito de proteção, deixando de se restringir às indústrias do carvão e do aço, e assumindo a intenção explícita de eliminar entraves à livre circulação dos trabalhadores. Entre outros objetivos, previam a criação de mecanismos de intercâmbio de

jovens trabalhadores e a manutenção dos direitos individuais a apoios sociais, ainda que o trabalhador se encontrasse fora do seu país de origem. Note-se, contudo, que as normas não se aplicavam aos trabalhadores da Administração Pública.

Na terceira parte do Tratado, o Título III, intitulado “Política Social”, subdividia-se em dois capítulos: “Disposições Sociais” e “O Fundo Social Europeu”. Observa-se aqui a intenção das Comunidades Europeias, e em particular da CEE, de promover a harmonização progressiva dos sistemas sociais dos Estados-Membros, incentivando a cooperação em domínios como o valor atribuído ao trabalho, os direitos laborais, as condições de prestação laboral, a formação profissional, a segurança social, a proteção em caso de acidentes de trabalho, a higiene e segurança no trabalho e o direito sindical. O objetivo primordial era a melhoria das condições de vida da população trabalhadora.

Cumpre destacar a ligação direta estabelecida no Tratado CEE entre condições laborais e os objetivos da Comunidade. O texto reconhecia que condições de trabalho adequadas eram essenciais para a concretização e funcionamento pleno do mercado comum. Particular relevo assumia o artigo 119.º, que consagrava o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres. O Tratado que instituiu a CEE reforçou ainda o Fundo Social Europeu (FSE), um instrumento destinado a apoiar os Estados-Membros na implementação das suas políticas sociais, designadamente no que respeita à reintegração laboral e à atribuição de prestações de desemprego. Por fim, importa salientar os artigos 125.º e 128.º, que estabeleceram os princípios de uma política europeia comum de formação profissional.

Posteriormente ao Tratado de Paris e aos Tratados de Roma, foi assinada a Carta Social Europeia (alterada para Carta Social Europeia Revista, em 1996), que, não sendo um documento da CEE, foi assinada pelos Estados-Membros do Conselho da Europa, do qual fazia parte a maioria dos Estados-Membros da CEE. O objetivo principal da Carta está definido no seu preâmbulo: “to make every effort in common to improve the standard of living and to promote the social well being of both their urban and rural populations”. Este documento é, sem dúvida, de especial relevância, demonstrando-se o interesse do Conselho da Europa em proteger os trabalhadores em vários planos, alinhando a defesa dos direitos humanos com a política social da CEE. A Carta Social Europeia foi ratificada pelos Países Baixos em 1961 e por Portugal em 1991, dela constando dezanove princípios de uma ordem jurídica laboral justa, que a seguir se transcrevem:

Everyone shall have the opportunity to earn his living in an occupation freely entered upon. All workers have the right to just conditions of work. All workers have the right to safe and healthy working conditions. All workers have the right to a fair remuneration sufficient for a decent standard of living for themselves and their families. All workers and employers have the right to freedom of association in national or international organisations for the protection of their economic and social interests. All workers and employers have the right to bargain collectively. Children and young persons have the right to a special protection against the physical and moral hazards to which they are exposed. Employed women, in case of maternity, and other employed women as appropriate, have the right to a special protection in their work. Everyone has the right to appropriate facilities for vocational guidance with a view to helping him choose an occupation suited to his personal aptitude and interests. Everyone has the right to appropriate facilities for vocational training. Everyone has the right to benefit from any measures enabling him to enjoy the highest possible standard of health attainable. All workers and their dependents have the right to social security. Anyone without adequate resources has the right to social and medical assistance. Everyone has the right to benefit from social welfare services. Disabled persons have the right to vocational training, rehabilitation and resettlement, whatever the origin and nature of their disability. The family as a fundamental unit of society has the right to appropriate social, legal and economic protection to ensure its full development. Mothers and children, irrespective of marital status and family relations, have the right to appropriate social and economic protection. The nationals of any one of the Contracting Parties have the right to engage in any gainful occupation in the territory of any one of the others on a footing of equality with the nationals of the latter, subject to restrictions based on cogent economic or social reasons. Migrant workers who are nationals of a Contracting Party and their families have the right to protection and assistance in the territory of any other Contracting Party (Conselho da Europa, 1961).

Os restantes artigos da Carta Social Europeia reforçam os direitos dos trabalhadores, atribuindo especial relevância a matérias como a remuneração justa, o combate ao trabalho infantil, a proteção da maternidade, a proteção social e médica, bem como a tutela dos trabalhadores migrantes. Este instrumento jurídico revela, assim, uma preocupação que ultrapassa a mera salvaguarda do trabalhador, assumindo igualmente a função de alicerçar um Estado Social capaz de garantir proteção em múltiplas esferas, além de valorizar a centralidade da família para o bem-estar coletivo.

Contudo, a proteção dos trabalhadores assegurada pela Carta Social Europeia distingue-se de forma significativa daquela proporcionada pela Convenção Europeia dos Direitos do Homem. Enquanto esta última constitui um tratado internacional de tutela dos direitos humanos – incluindo alguns direitos de natureza laboral – cuja interpretação e aplicação competem ao Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (TEDH), este Tribunal não dispõe de competência para apreciar diretamente violações dos direitos sociais consagrados na Carta Social Europeia.

A fiscalização do cumprimento da Carta cabe ao Comité Europeu de Direitos Sociais, órgão responsável pela apreciação dos relatórios nacionais e das reclamações coletivas apresentadas no âmbito do respetivo sistema de controlo. Todavia, as decisões do Comité não possuem carácter juridicamente vinculativo, o que tem suscitado reservas quanto à efetividade do modelo de proteção dos direitos sociais no seio do Conselho da Europa. Como refere Alves (2017, p. 32), “nem o resultado destas últimas é vinculativo para os Estados-partes nem os particulares têm legitimidade ativa processual para espoletar qualquer um destes mecanismos de controlo”.

Não obstante, a ausência de força vinculativa formal não implica a irrelevância jurídica das decisões do Comité Europeu de Direitos Sociais. Estas assumem uma relevante autoridade interpretativa, exercendo influência significativa na definição do conteúdo normativo dos direitos sociais consagrados na Carta, bem como na orientação das políticas públicas nacionais. Acresce que a jurisprudência do Comité tem vindo a ser mobilizada, ainda que de forma indireta, por tribunais nacionais e pelo próprio Tribunal Europeu dos Direitos Humanos, contribuindo para uma leitura evolutiva e integrada da proteção dos direitos fundamentais no espaço europeu.

Ainda assim, verifica-se que diversas jurisdições nacionais recorrem à Carta Social Europeia como parâmetro de decisão, e que outros órgãos de soberania promovem alterações legislativas com vista a conformar os respetivos ordenamentos jurídicos aos princípios nela consagrados. Nas palavras de Filipe Alves (2017, p. 40), este fenómeno evidencia que se trata de “um instrumento primordial na garantia progressiva da realização possível dos direitos sociais, foco da construção de uma democracia social construída com base em valores de solidariedade”. Nesta linha, Ana Teresa Ribeiro (2016), no artigo *A proteção do direito de contratação coletiva na Carta Social Europeia*, defende a necessidade de integrar a Carta Social Europeia nos Tratados da UE, como forma de reforçar o seu valor jurídico e de harmonizar a legislação laboral a nível europeu.

No plano comunitário, o Ato Único Europeu (AUE), de 1987, introduziu no Tratado de Paris o artigo 118.º-A, relativo à Política Social, visando a criação de condições de trabalho dignas nos Estados-Membros. Determinava-se que o Conselho, deliberando por maioria qualificada, deveria adotar medidas progressivas destinadas a melhorar as condições laborais e a reduzir as disparidades entre os Estados-Membros. Ficava, deste modo, definida a competência da CEE para impor aos Estados-Membros a modernização da legislação laboral e a proteção dos trabalhadores.

A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989, resultado da iniciativa de Jacques Delors enquanto Presidente da Comissão Europeia, reforçou as disposições já estabelecidas nos tratados precedentes, estabelecendo e redefinindo objetivos em matéria de proteção laboral. A sua aprovação decorreu da necessidade de fomentar o diálogo social entre trabalhadores, empregadores, sindicatos e entidades públicas, tanto nacionais como comunitárias, visando não apenas a melhoria efetiva das condições laborais, mas também a formulação de novas políticas sociais sustentadas por todos os atores com interesse no processo. Todavia, no Título II da referida Carta, relativo aos procedimentos de aplicação, é expressamente sublinhada a responsabilidade primária dos Estados-Membros, nos seguintes termos:

A garantia dos direitos sociais fundamentais da presente Carta bem como a aplicação das medidas sociais indispensáveis ao bom funcionamento do mercado interno no âmbito de uma estratégia de coesão económica e social são mais particularmente da responsabilidade dos

Estados-Membros, em conformidade com as práticas nacionais, designadamente por meio da legislação e das convenções coletivas.

A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores consagra um conjunto de direitos, mas carece de natureza sancionatória, assumindo essencialmente uma função orientadora de análise e subsequente elaboração de recomendações, à semelhança do que sucede com a Carta Social Europeia. Distingue-se pela ausência de caráter vinculativo, em contraste com outros instrumentos jurídicos, como a CDFUE, bem como pela inexistência de um mecanismo jurídico que assegure a sua proteção efetiva. Tal limitação é reconhecida por António Fernandes (2004), ao sublinhar que:

A aplicação dos princípios e das regras inerentes à Carta Social Europeia depende da vontade das autoridades competentes dos Estados-Membros, dos parceiros sociais e das medidas e ações adotadas e empreendidas pela própria Comunidade Europeia (Fernandes, 2004, p. 133).

Não obstante a ausência de caráter sancionatório, a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores visou assegurar a proteção de direitos essenciais no âmbito da construção de uma política social coesa na Comunidade Europeia. Entre esses direitos destacam-se: o direito à livre circulação, ao emprego e à remuneração; o direito a melhores condições de vida e de trabalho; o direito à proteção social; o direito à livre associação e à negociação coletiva; o direito à formação profissional; a igualdade de tratamento entre homens e mulheres; o direito à informação e consulta; e a proteção da saúde e a garantia de segurança no ambiente laboral. A Carta estabelece ainda a proteção de grupos vulneráveis, como crianças e adolescentes, idosos e pessoas com deficiência, como objetivos a prosseguir.

O Tratado de Maastricht, ou Tratado da UE (TUE), assinado em 1992, instituiu uma UE com base em três pilares: as Comunidades Europeias, a Política Externa e de Segurança Comum, e a cooperação nos domínios da justiça e dos assuntos internos. No que respeita aos direitos dos trabalhadores, o artigo 123.º do TUE procedeu à reformulação das regras do FSE, com o objetivo de melhorar as condições laborais e fomentar novas oportunidades de emprego, sustentadas pelo Acordo Relativo à Política Social. Este acordo assentava em cinco objetivos fundamentais: proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, melhoria das condições de

trabalho, acesso à informação, promoção da igualdade entre homens e mulheres e inclusão no mercado de trabalho de grupos socialmente excluídos.

O Tratado de Amesterdão consolidou e aprofundou estas orientações, estabelecendo como missão primordial da UE a prossecução de um “elevado nível de emprego e de proteção social, bem como a igualdade entre homens e mulheres” (artigo 2.º). Por seu turno, o artigo 117.º do mesmo Tratado reiterou e reforçou os objetivos traçados no Tratado de Maastricht, de 1992, alinhando-os com os princípios consagrados nos documentos comunitários anteriormente mencionados, nos seguintes termos:

A Comunidade e os Estados-Membros, tendo presentes os direitos sociais fundamentais, tal como os enunciam a Carta Social Europeia, assinada em Turim, em 18 de Outubro de 1961, e a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989, terão por 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.

O artigo 118.º estabeleceu que o Conselho da UE poderia adotar Diretivas com vista à concretização dos objetivos definidos no artigo precedente. Por seu turno, o artigo 118.º-A atribuiu à Comissão Europeia, para além da faculdade de apresentar propostas legislativas, a competência de consultar os parceiros sociais no espaço comunitário, promovendo o diálogo social e procurando dar respostas às necessidades da União e dos Estados-Membros. O artigo 119.º consagrou a importância da igualdade salarial entre trabalhadores do sexo masculino e feminino, prevendo que o Conselho deliberasse sobre esta matéria após consulta ao Comité Económico e Social.

O Tratado de Nice, de 2001, teve como principal objetivo estabelecer a instituição e a composição do Comité Económico e Social. De acordo com o artigo 165.º, este órgão é

composto por representantes das diferentes componentes de carácter económico e social da sociedade civil organizada, designadamente dos produtores, agricultores, transportadores,

trabalhadores, comerciantes e artífices, das profissões liberais, dos consumidores e do interesse geral (Tratado de Nice, 2001).

Por fim, no âmbito dos tratados que estruturaram a UE, destaca-se o Tratado de Lisboa, de 2009 – compreendendo o TUE e o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE). Apesar de não constituírem um Tratado Constitucional, em virtude de divergências entre os Estados-Membros, estes tratados conferiram à UE um caráter mais federalista, de particular relevância no domínio da legislação laboral. Nas palavras de Carlos Coelho (2013),

o TUE possui relevância no sentido em que promove o progresso social, o nível de emprego, a perpetuação da liberdade de circulação das pessoas, reconhece os direitos e princípios estipulados na Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia e lhe fornece um valor jurídico idêntico aos Tratados (Coelho, 2013, p. 8060).

O preâmbulo do Tratado de Lisboa evidencia a ligação e o respeito pela CDFUE, assim como sublinha a relevância do desenvolvimento social. A concretização dos direitos dos trabalhadores encontra-se detalhada no TFUE, que dedica um capítulo específico aos trabalhadores (Capítulo III da Parte III), abrangendo os artigos 45.º a 48.º, que estabelecem a livre circulação de trabalhadores.

O Título IX do TFUE é dedicado ao Emprego, estabelecendo como objetivo da União a promoção de políticas públicas que preparem e especializem a força de trabalho nos Estados-Membros, contribuindo para um mercado laboral mais competitivo. Já o Título X, intitulado “Política Social”, define metas relacionadas com a promoção do emprego, a proteção dos direitos dos trabalhadores, a melhoria das condições de vida e de trabalho e a erradicação da exclusão social. Para atingir estes objetivos, o Título X estabelece mecanismos de apoio às políticas nacionais nos domínios das condições de trabalho, da saúde e segurança laboral, da proteção social, assim como assegura condições de trabalho a cidadãos nacionais de países terceiros legalmente residentes na UE, a integração de pessoas em risco de exclusão e a igualdade de género. Contudo, as medidas adotadas pela União não podem restringir a liberdade dos Estados-Membros na implementação de princípios próprios nos sistemas de segurança social, incluindo a opção por regimes mais restritivos. Este capítulo salienta ainda o papel da Comissão Europeia no apoio aos Estados-Membros na execução das medidas e na realização de estudos para avaliar os impactos da política social. Importa sublinhar que,

nos termos do artigo 4.º do TUE, as questões de política social constituem competência partilhada entre a União e os Estados-Membros, ou seja, são matérias “para as quais concorrem a União e os Estados e para cuja prossecução os Tratados dão primazia aos Estados” (Quadros, 2018, p. 244).

Na sequência do Título X, o TFUE dedica um capítulo ao FSE, um dos cinco Fundos Estruturais e de Investimento Europeus (FEEL), destinado a apoiar a implementação das políticas sociais. O FSE é gerido pela Comissão Europeia, assistida “por um Comité presidido por um membro da Comissão e composto por representantes dos Governos e das organizações sindicais de trabalhadores e das associações patronais” (artigo 163.º TFUE). Nos últimos anos, o FSE tem centrado a sua atuação em áreas como emprego, inclusão social, educação e serviços públicos.

O FSE acabou por ser renomeado como Fundo Social Europeu+ (FSE+), funcionando como instrumento de apoio à implementação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, criado em 2017 pela Comissão Europeia, e que

constitui um quadro de referência para acompanhar o desempenho das políticas sociais e de emprego dos Estados-Membros da UE através de um painel de indicadores sociais e incorpora uma nova abordagem que visa integrar as prioridades sociais em todas as políticas da UE (EUR-Lex, 2025).

O Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais assenta em 20 princípios que refletem diversas dimensões dos direitos sociais. Relativamente aos direitos dos trabalhadores, este plano estabelece os princípios de educação e formação ao longo da vida, a igualdade de género, a igualdade de oportunidades, o apoio ativo ao emprego, o emprego seguro e adaptável, salários, informação sobre as condições de emprego e proteção em caso de despedimento, diálogo social e participação dos trabalhadores, equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, ambiente de trabalho são, seguro e bem adaptado, proteção social, prestações por desemprego, rendimento mínimo e inclusão das pessoas com deficiência (*vide* Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 2021). Ou seja, dos 20 princípios, 14 assentam nos direitos dos trabalhadores, sendo que quanto às três metas até 2030 previstas neste Plano duas estão interligadas aos direitos dos trabalhadores: emprego de 78% da população entre os 20 e 64 anos até 2023 e participação em ações de formação de pelo menos 60% dos trabalhadores.

A relevância dos princípios previstos no Pilar Europeu dos Direitos Sociais é evidenciada pela Comissão, quando refere que os mesmos “constituem o ponto de partida para uma Europa Social forte e definem a visão para o nosso novo “conjunto de regras sociais”” (CE, 2021). Em 2025, o FSE+ apoia a aplicação dos princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais com um orçamento de 142,7 mil milhões de euros para o período 2021-2027 (CE, 2025).

Para além do FSE+, a UE utiliza o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) para apoiar o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Estando o FEDER previsto no artigo 176.º do TFUE, a aplicação do deste fundo para o período 2021-2027 tem como objetivo patrocinar o crescimento do emprego, da educação, da proteção social e da inclusão social, sendo o objetivo estratégico número quatro a aplicação do referido Pilar, conforme referido no Regulamento (UE) 2021/1058 do Parlamento Europeu e do Conselho de 24 de junho de 2021.

Em suma, é possível concluir que a UE foi concebida e tem evoluído com um enfoque consistente nos direitos sociais, destacando-os nos seus tratados e nas medidas de apoio aos Estados-Membros, com o objetivo de construir um espaço europeu mais igualitário, socialmente coeso e com uma economia laboral justa e competitiva, em que as pessoas ocupam posição central.

2.3 Trabalho à distância e horários de trabalho, parentalidade e igualdade de género na legislação europeia

Conforme amplamente exposto no subcapítulo anterior, a UE tem demonstrado um interesse constante na proteção dos direitos dos trabalhadores e dos direitos sociais a eles associados, procurando simultaneamente inovar neste domínio, de modo a harmonizar as legislações dos Estados-Membros. Esta estratégia visa reforçar a competitividade da UE por via da dotação dos Estados-Membros de recursos humanos qualificados, capazes de enfrentar a concorrência de outros Estados e organizações internacionais, bem como permitir a efetiva conciliação entre vida pessoal/familiar e vida profissional.

Após esta contextualização, importa analisar a visão da UE em situações específicas relacionadas com os direitos laborais, tendo em conta a legislação mais recente. Dada a amplitude do tema, a atenção centrar-se-á nos seguintes tópicos: trabalho à distância e

horários de trabalho, parentalidade e igualdade de género, conforme referido no Capítulo antecedente.

O teletrabalho, enquanto modalidade emergente de organização da prestação laboral, foi objeto de regulamentação a nível europeu através do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, adotado em 16 de julho de 2002, no quadro das estratégias de modernização das relações laborais e de promoção da flexibilidade organizacional.

Este documento apresenta diversas orientações para implementação pelos Estados-Membros, cada qual segundo a sua conveniência e especificidades nacionais. A abordagem europeia assenta em princípios fundamentais: a escolha pelo teletrabalho deve ser voluntária e acordada expressamente com o trabalhador; é necessária a formação adequada do trabalhador, a cargo do empregador; o fornecimento de equipamentos e instalações é da responsabilidade do empregador; os trabalhadores em regime de teletrabalho devem gozar dos mesmos direitos que os demais trabalhadores; e devem ser asseguradas condições de saúde e segurança equivalentes. Assim, o Acordo fornece um quadro orientador que impulsiona a legislação nacional sobre o teletrabalho.

Mais recentemente, em 2017, a Comissão Europeia apresentou uma Comunicação ao Parlamento Europeu, ao Conselho Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, com o objetivo de desenvolver uma diretiva centrada na conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores. Neste documento é referido que

a existência de modalidades de trabalho flexíveis pode evitar que os trabalhadores tenham de aceitar um emprego abaixo do seu nível de competências que não lhes permita realizar todo o seu potencial profissional ou que se vejam obrigados a abandonar o mercado de trabalho para assumirem responsabilidades de cuidados (CE, 2017, p. 11-12).

Nesse contexto, propôs-se o direito dos progenitores de crianças até aos 12 anos e de cuidadores a requerer modalidades de trabalho flexíveis. Estas modalidades poderiam assumir diversas formas, incluindo o trabalho remoto, horários de trabalho flexíveis e a alternância entre funções exercidas em casa e na empresa, entre outras. O que se evidencia nesta Comunicação é a clara intenção da UE em criar condições que permitam ao trabalhador desempenhar as suas funções de forma eficiente, sem comprometer a sua vida pessoal e familiar nem a qualidade do serviço prestado.

A Diretiva 2019/1152, de 20 de junho, aborda a questão das modalidades flexíveis de trabalho, estabelecendo, na alínea b) do artigo 4.º, o dever de o empregador informar o trabalhador sobre a possibilidade de exercer as suas funções em locais diversos ou no seu domicílio, promovendo maior transparência nas relações laborais.

O Quadro Estratégico da UE para a Saúde e Segurança no Trabalho 2021-2027, intitulado *Saúde e Segurança no Trabalho num Mundo do Trabalho em Evolução*, não aborda especificamente o teletrabalho, mas define três objetivos estratégicos, destacando-se, entre eles, a necessidade de “antecipar e gerir a mudança no novo mundo do trabalho, resultante das transições ecológica e demográfica” (CE, 2021, p. 5), o que pressupõe a consideração de diferentes modalidades de trabalho impulsionadas pela evolução digital.

Após a pandemia de COVID-19, que contribuiu significativamente para a proliferação do teletrabalho, a EU-OSHA realizou, em 2021, um relatório sobre a legislação do teletrabalho na UE antes e depois da pandemia. Da análise realizada, conclui-se a existência de discrepâncias entre os Estados-Membros, evidenciando a falta de consenso nesta matéria. Um relatório subsequente, de 2022, confirma esta situação, afirmando: “[t]here is a divide in Europe about how to address, in national-level regulation (and to some extent in sectoral agreements), issues related to working time in telework arrangements” (Eurofound, 2022, p. 63).

Em 2025, a UE e a OIT continuam a manifestar preocupação quanto ao teletrabalho, em especial pelos efeitos que este pode ter na saúde mental e ergonómica dos trabalhadores, aprofundando o debate sobre o direito a desligar. Tal cenário evidencia a ausência de regulamentação europeia uniforme, através de regulamentos ou diretivas, capaz de harmonizar as legislações nacionais.

No que respeita à duração do tempo de trabalho, a UE dispõe de instrumentos legislativos mais robustos, obrigando os Estados-Membros ao cumprimento de normas avançadas nesta matéria. O principal instrumento é a Diretiva 2003/88/CE, de 4 de novembro, que estabelece a duração do tempo de trabalho, incluindo períodos de descanso entre turnos e descanso semanal. O objetivo desta Diretiva é claramente expresso no seu preâmbulo, onde se lê que

determinadas condições de trabalho podem ter efeitos prejudiciais para a segurança e a saúde dos trabalhadores. A organização do trabalho segundo um certo ritmo deve atender ao princípio geral da adaptação ao homem (PE & Conselho, 2003).

Deste modo, estabeleceu-se que o descanso diário deve corresponder a um período mínimo de 11 horas por cada 24 horas; e que, por cada período de 7 dias, deve ser assegurado um período de descanso mínimo de 24 horas, cumulativo com as 11 horas diárias. Determinou-se, igualmente, que a duração média do trabalho semanal não poderá exceder 48 horas e que o trabalho noturno não deverá ultrapassar as 8 horas em cada período de 24 horas. Relativamente às férias anuais, os trabalhadores devem beneficiar, no mínimo, de quatro semanas (cerca de 20 dias úteis). Esta Diretiva constitui, assim, a base normativa sobre a qual os Estados-Membros desenvolvem a sua legislação interna em matéria de tempo de trabalho, configurando um enquadramento sólido e uniforme.

No que se refere à parentalidade, esta encontra-se igualmente regulada a nível europeu, através da Diretiva (UE) 2019/1158, que tem como objetivo promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores. Esta Diretiva foi elaborada em consonância com o previsto no n.º 1 do artigo 153.º do TFUE, relativamente à promoção da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho; com o artigo 23.º da CDFUE, que versa sobre a igualdade de género; com o artigo 33.º da mesma Carta, que consagra a proteção contra o despedimento por motivos relacionados com a maternidade; bem como em conformidade com a Convenção das Nações Unidas de 2006 sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e com a Convenção sobre os Direitos da Criança.

A aprovação desta Diretiva decorreu do reconhecimento de que

a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho (PE & Conselho, 2019).

A esta realidade deve ainda acrescentar-se a mudança, já mencionada, do paradigma familiar, marcada por alterações nas estruturas tradicionais: um maior número de mulheres no mercado de trabalho, o aumento de famílias monoparentais e a redução do apoio familiar informal, que no passado desempenhava um papel mais significativo, como já referido nesta dissertação.

A Diretiva (UE) 2019/1158 reflete esta evolução social ao prever um conjunto de instrumentos de conciliação entre vida profissional e pessoal: licença de paternidade de 10 dias úteis; licença parental de quatro meses, a gozar de forma flexível; faltas ao trabalho por

motivos de força maior; licença de cuidador com a duração mínima de cinco dias úteis por ano; subsídio de parentalidade e a possibilidade de recorrer a regimes de trabalho flexível. Garante-se igualmente que o gozo destas licenças não pode implicar qualquer prejuízo para o trabalhador, nomeadamente ao nível da progressão na carreira, em comparação com os demais colegas. A Diretiva impõe ainda aos Estados-Membros a obrigação de transpor e legislar internamente sobre as matérias nela consagradas.

Relativamente à igualdade de género importa referir a Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões intitulada *Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025*. O documento visa promover a igualdade de género em múltiplas dimensões sociais. O ponto 2, sob a epígrafe “*Ter uma vida próspera numa economia assente na igualdade de género*”, é dedicado à realidade laboral, onde se destacam diversas desigualdades persistentes: disparidades na taxa de emprego, segregação por género em setores como tecnologia e capital de risco, diferenças salariais e desequilíbrios no tempo dedicado às tarefas domésticas – em todos os casos com os homens em posição de vantagem. Já o ponto 3, “*Assumir cargos de direção de forma equitativa em toda a sociedade*”, denuncia a reduzida presença de mulheres em funções de liderança, tanto no setor empresarial como nas estruturas políticas.

Face a este diagnóstico, a UE aprovou duas Diretivas centrais. A Diretiva (UE) 2022/2381, de 23 de novembro, relativa à melhoria do equilíbrio de género nos cargos dirigentes das empresas cotadas, deveria ser transposta para as ordens jurídicas internas até 28 de dezembro de 2024. O seu objetivo declarado é assegurar a igualdade de oportunidades e apoiar o desenvolvimento das carreiras femininas, promovendo o acesso a cargos tradicionalmente ocupados por homens. O artigo 5.º estabelece que os membros do sexo sub-representado (na prática, as mulheres) devem ocupar, até 30 de junho de 2026, pelo menos 40% dos cargos de dirigente não executivo ou 33% de todos os cargos de direção, medida que se aplica apenas a grandes empresas, estando as micro, pequenas e médias empresas excluídas.

Em seguida, a Diretiva (UE) 2023/970, de 10 de maio, relativa à igualdade de remuneração entre homens e mulheres, com prazo de transposição até 7 de junho de 2026, visa reforçar a coordenação dos Estados-Membros no sentido de reduzir as disparidades salariais. O diploma promove a transparência na fixação das remunerações, exigindo que estas não sejam determinadas de forma diferenciada em função do género.

Em síntese, pode afirmar-se que a UE dispõe de instrumentos jurídicos robustos na promoção da igualdade de género no trabalho, na proteção dos trabalhadores em situação de parentalidade e na definição de padrões mínimos relativos a horários de trabalho e de descanso. Contudo, subsistem limitações significativas no domínio do teletrabalho, onde a regulação continua fragmentada. Apesar de a obrigatoriedade de transposição das Diretivas reduzir a margem de conformação dos regimes jurídicos nacionais, a autonomia conferida aos Estados-Membros pode ainda gerar discrepâncias, questão que será aprofundada em capítulo posterior.

2.4 Direito de Trabalho em Portugal

2.4.1 Breve análise

Esta dissertação não tem como objetivo elaborar uma resenha histórica do Direito do Trabalho em Portugal, dado que já existem estudos consolidados sobre a génese e evolução deste ramo jurídico. O foco incide, antes, na análise da legislação atualmente em vigor (com algumas referências a diplomas anteriores), procurando compreender de que modo esta se articula com as diretivas emanadas pela UE referidas no subcapítulo anterior.

Constata-se que as principais referências ao direito ao trabalho e ao próprio Direito do Trabalho na ordem jurídica portuguesa encontram-se consagradas na CRP, a lei fundamental da comunidade política. Em vigor desde 1976, a CRP estabelece no seu artigo 47.º que todos têm o direito de escolher livremente uma profissão.

Diversos outros preceitos constitucionais reforçam esta matriz de proteção. Os artigos 54.º, 55.º e 56.º regulam os direitos sindicais, associativos e das comissões de trabalhadores, reconhecendo o direito destes a constituírem sindicatos e associações e a intervir nas decisões das empresas em que exercem atividade. Prevêem ainda a participação dos trabalhadores no plano associativo mais amplo, designadamente no apoio à formulação de políticas públicas.

O artigo 57.º consagra o direito à greve – que fora proibido durante o Estado Novo – e estabelece a proibição do lock-out. Por sua vez, o artigo 58.º determina que todos têm direito ao trabalho, impondo ao Estado um conjunto de deveres nesse domínio, a saber:

A execução de políticas de pleno emprego; 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; A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores (CRP, 1976).

O artigo 59.º da CRP consagra um elenco abrangente de direitos dos trabalhadores, que incluem a garantia de condições de higiene, segurança e saúde no trabalho, a atribuição de uma remuneração equitativa, o direito ao descanso semanal, o salário mínimo, a proteção da parentalidade e o direito à reparação em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, entre outros. O artigo 63.º estabelece o direito à segurança social, assegurando a proteção em situações de desemprego e de incapacidade laboral. Já o artigo 68.º prevê o apoio à parentalidade, reforçando a proteção constitucional da família e do trabalho.

No quadro da concretização programática e vinculativa da CRP, entrou em vigor, a 12 de fevereiro de 2009, a Lei n.º 7/2009, que aprovou a revisão do CT. O artigo 2.º deste diploma, sob a epígrafe “Transposição de diretivas comunitárias”, elenca um conjunto significativo de diretivas incorporadas total ou parcialmente na ordem jurídica interna, evidenciando a centralidade do Direito da UE em matéria laboral.

O CT encontra-se estruturado em quatro Livros – Parte Geral, Regulação das Relações de Trabalho, Direito Coletivo do Trabalho e Fiscalização e Sanções. Trata-se de um diploma extenso, que visa regular a generalidade da atividade laboral, sem prejuízo da existência de regimes especiais, como os contratos em regime excecional, a legislação relativa à segurança e saúde no trabalho ou a regulamentação social aplicável a setores específicos.

Portugal é igualmente signatário de diversas Cartas, Convenções e Declarações sobre direitos humanos e sociais (algumas das quais já analisadas neste trabalho), e a legislação laboral nacional encontra-se alinhada com os padrões mais avançados de proteção do trabalho. Acresce sublinhar que Portugal é membro fundador da OIT e, em 2025, financia diretamente projetos desta organização em domínios como

reforço dos sistemas de proteção social em África e na Ásia e Pacífico; no alargamento da oferta de formação em português do CIF-OIT; na tradução para português de documentos de referência e manuais de formação do BIT (...) participação do país no programa Junior Professional Officer (OIT, 2025).

Esta breve análise permite concluir que Portugal dispõe de um quadro legislativo específico e abrangente em matéria laboral, simultaneamente enquadrado por tratados e organizações internacionais no domínio do Direito do Trabalho. Tal realidade evidencia a existência de um compromisso efetivo do Estado português com este ramo jurídico, orientado para a proteção e promoção dos direitos dos trabalhadores.

2.4.2 Trabalho à distância e horários de trabalho, parentalidade e igualdade de género na legislação portuguesa

Relativamente ao teletrabalho, Portugal foi um dos primeiros Estados-Membros da UE a regulamentar esta modalidade, o que ocorreu na versão anterior do CT, aprovada pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto. Esse diploma definiu o teletrabalho como “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação” (artigo 233.º), impondo a forma escrita do contrato e assegurando a equiparação de direitos com os restantes trabalhadores, designadamente no que respeita ao horário e ao descanso. Foram igualmente previstas visitas do empregador, entre as 9h e as 19h, e o direito a condições físicas e morais de trabalho, embora sem especificação dos respetivos parâmetros. A versão atualmente em vigor manteve este enquadramento, acrescentando normas relativas aos instrumentos de trabalho e consagrando o direito ao teletrabalho para vítimas de violência doméstica, desde que compatível com a natureza das funções.

A Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, introduziu alterações relevantes, reforçando os direitos dos trabalhadores nesta modalidade. O artigo 166.º consagra a possibilidade de alternância entre trabalho presencial e à distância, bem como o direito do trabalhador a recusar o teletrabalho sem penalizações. Estabelece, ainda, que o empregador apenas pode recusar um pedido de teletrabalho de forma fundamentada e por escrito, quando as funções não sejam compatíveis com este regime. O artigo 168.º determina que os equipamentos de trabalho devem ser fornecidos pelo empregador, cabendo-lhe igualmente suportar as despesas

associadas. Já o artigo 170.º exige aviso prévio de 24 horas para visitas, que carecem da concordância do trabalhador, proibindo a recolha de imagens, som ou escrita.

Posteriormente, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril – no âmbito da Agenda do Trabalho Digno – veio densificar este regime. O artigo 166.º-A atribui o direito ao teletrabalho a trabalhadores com filhos até três anos ou, independentemente da idade, com filhos portadores de deficiência, doença crónica ou oncológica. Este direito pode estender-se até aos oito anos, desde que o regime seja partilhado entre os progenitores, sendo absoluto em famílias monoparentais. Os cuidadores informais também passam a beneficiar do teletrabalho, embora o empregador se possa opor com fundamento justificável. O artigo 169.º-A regula a convocação de reuniões e ações de formação, impondo aviso prévio mínimo de 24 horas, e proíbe a utilização de mecanismos de conexão permanente para controlo da prestação de trabalho. O artigo 169.º-B estabelece deveres recíprocos, destacando-se a proibição de contacto do empregador durante o período de descanso e a obrigação deste de custear a manutenção e reparação dos equipamentos, independentemente da propriedade. Por seu turno, o artigo 170.º-A clarifica a aplicabilidade ao teletrabalho do regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais constante da Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro.

Constata-se, assim, que Portugal dispõe de uma regulamentação particularmente avançada no domínio do teletrabalho, indo além das recomendações da UE, com especial ênfase na conciliação entre vida profissional e pessoal, na proteção da privacidade e na salvaguarda dos direitos parentais.

A regulação do tempo de trabalho tem, contudo, raízes históricas. O Decreto de 14 de abril de 1891 “estabeleceu *ex novo* em Portugal, de forma bastante detalhada, normas para o trabalho de menores [além de que também regulava] o trabalho das mulheres” (Seixas, 2021, p. 282). Esse diploma fixou um máximo de seis horas diárias para menores de 12 anos e de dez horas para maiores de 12, proibindo o trabalho noturno dos primeiros e limitando a dez horas o período noturno dos segundos, além de prever folga dominical para menores. Representou uma das bases fundamentais da disciplina do horário de trabalho em Portugal.

Em 1918, instituiu-se a jornada de oito horas diárias e de 48 horas semanais, regime que perdurou durante o Estado Novo. A evolução social e económica, bem como a influência das diretivas europeias, conduziu à progressiva expansão de direitos, refletida no atual CT.

No Título II – Prestação do Trabalho, Secção II – Duração e organização do tempo de trabalho, encontram-se as principais disposições: o artigo 199.º-A, introduzido em 2021, obriga o empregador a abster-se de contactar o trabalhador durante o período de descanso, salvo em situações de força maior; o artigo 203.º fixa os limites máximos em oito horas diárias e quarenta semanais; o artigo 213.º prevê intervalos de uma a duas horas após cinco horas de trabalho; o artigo 214.º garante um descanso diário mínimo de onze horas consecutivas; o artigo 232.º assegura um dia de descanso semanal, cumulável com o descanso diário; o artigo 237.º fixa o mínimo de 22 dias úteis de férias anuais; e o trabalho noturno é limitado a oito horas em cada período de 24 horas. Mantendo as linhas orientadoras do anterior Código, estas normas refletem a clara convergência da legislação portuguesa com os padrões da UE.

A proteção da parentalidade foi igualmente objeto de intervenção precoce. Já o Decreto de 14 de abril de 1891 previa a proibição do trabalho de mulheres nas semanas subsequentes ao parto, ainda que sem remuneração, consagrava a dispensa para amamentação e impunha a obrigatoriedade de creches em fábricas com mais de cinquenta trabalhadores situadas a menos de 300 metros – uma exigência que não subsiste na atualidade, mas que ilustra a preocupação inicial com a conciliação familiar. A primeira licença de maternidade remunerada apenas surgiu em 1911, através do Decreto de 7 de janeiro, que previa o pagamento de dois em dois meses, embora limitado às mulheres docentes. Nas palavras de Rocha (2023),

Recorde-se que a primeira licença motivada pelo parto foi introduzida, em Portugal, ainda no regime monárquico, em 1891, pelo Decreto de 14 de abril, sobre o trabalho dos menores e das mulheres na indústria, posteriormente regulamentado pelo Decreto de 16 de março de 1893. Tratava-se de uma licença de quatro semanas, de natureza obrigatória, mas não remunerada. A primeira licença de maternidade remunerada foi instituída na I República, pelo Decreto de 7 de janeiro de 1911, tendo a duração de dois meses e sendo restrita às professoras primárias (Rocha, 2023, p.53).

Quase um século após o Decreto de 1911, foi aprovada a Lei n.º 4/84, de 5 de abril, dedicada à proteção da maternidade e da paternidade. Este diploma revela-se inovador, tendo em conta tanto a legislação antecedente como a realidade da época. Pela primeira vez se consagra, no artigo 1.º, a igualdade de direitos e deveres entre os pais, ainda que, na prática, o artigo 2.º

restringa a maioria das licenças à mãe, salvo situações excepcionais em que o pai possa beneficiar. A lei garante a gratuidade das consultas e exames pré-natais e pós-parto, bem como uma licença de maternidade de 90 dias, prorrogável por 30 dias em caso de internamento hospitalar. O pai só tinha direito a licença nos casos de incapacidade física ou psíquica da mãe, ou em caso de morte desta, o que limitava, na prática, o princípio da igualdade proclamado.

A mãe passou a ter direito a dias de consulta pré-natais sem perda de remuneração, bem como a dois períodos de uma hora por dia para efeitos de amamentação, até o filho completar um ano (mediante comprovação médica). Por sua vez, os trabalhadores adquiriram o direito a 30 dias de licença para assistência a filho menor de 10 anos e a 60 dias no caso de adoção. No entanto, o acompanhamento prolongado de filhos, por períodos entre seis meses e dois anos, implicava perda de remuneração, o mesmo sucedendo no caso da flexibilidade de horário até aos 12 anos de idade do filho. Foi ainda consagrado o direito a faltar ao trabalho até 15 dias por motivo de doença de filho maior de 10 anos, também sem remuneração. Em suma, a Lei n.º 4/84 marcou um avanço significativo, mas manteve uma proteção assimétrica entre progenitores.

O primeiro CT português (2003) veio reforçar esta proteção. A licença de maternidade passou para 120 dias, acrescidos de 30 dias em caso de gémeos (por cada gémeo), sendo possível o adiamento em caso de internamento do bebé. Foi igualmente criada uma licença de 14 a 30 dias em caso de aborto. O pai passou a ter direito a uma licença de 5 dias úteis, e, em caso de morte ou incapacidade da mãe, ou ainda por decisão conjunta, poderia gozar a licença de maternidade remanescente. Foram introduzidas condições especiais de trabalho para progenitores de filhos com deficiência.

Quanto à adoção, estabeleceu-se uma licença de 100 dias, mantendo-se o direito a consultas pré-natais e ao horário de amamentação. Este último foi alargado, permitindo-se a dispensa ao exercício da prestação laboral enquanto durasse a amamentação, e criou-se o direito de aleitação até ao primeiro ano de vida, a ser exercido pela mãe ou pelo pai, quando a amamentação fosse impossível. Mantiveram-se as faltas para assistência a filho, e passou a prever-se uma licença para apoio a filho deficiente ou com doença crónica até seis meses, prorrogável até quatro anos, aplicável até aos 12 anos da criança. O Código previu ainda uma licença especial para assistência a filho ou adotado até aos seis anos, por períodos de três meses ou por um ano em regime de trabalho a tempo parcial (artigo 52.º, n.º 1).

Na atualidade, a proteção da parentalidade encontra-se sistematizada na Subsecção IV, da Secção II, do Título II do CT, abrangendo um vasto leque de licenças e dispensas, de que se destacam as licenças por maternidade, paternidade, parental inicial, parental complementar, por adoção, para assistência a filho, bem como o direito a horários flexíveis e a modalidades de teletrabalho especialmente destinadas a apoiar a conciliação da vida profissional com a vida familiar. Conforme dispõe o Código de Trabalho (2009):

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez; Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto; Licença por interrupção de gravidez; Licença parental, em qualquer das modalidades; Licença por adoção; Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas. Licença parental complementar em qualquer das modalidades; Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde; Dispensa para consulta pré-natal; Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar; Dispensa para amamentação ou aleitação; Faltas para assistência a filho; Faltas para assistência a neto; Licença para assistência a filho; Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica; Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares; Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares; Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade; Dispensa de prestação de trabalho suplementar; Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno. (CT, 2009).

Acresce, ainda, o direito ao teletrabalho para progenitores com filhos até aos 3 anos, claramente associado à proteção da parentalidade. Importa salientar, em particular, o alargamento da licença parental inicial de 150 para 180 dias, suscetível de ser partilhada pelos progenitores, incluindo em situações de adoção; a licença exclusiva do pai, atualmente de 28 dias, que constitui uma alteração de grande relevância; a licença por risco clínico durante a gravidez, até ao parto; e a possibilidade de redução do período normal de trabalho em cinco horas semanais para progenitores de menores de um ano ou de filhos portadores

de deficiência ou doença crónica, ainda que, neste caso, com perda de retribuição. Está igualmente previsto o direito a horário flexível até o filho perfazer 12 anos, a dispensa de trabalho suplementar para grávidas e progenitores de crianças até um ano, bem como a dispensa de trabalho noturno durante 112 dias antes e após o parto e no período de amamentação.

Importa sublinhar que estas licenças e dispensas não acarretam, em regra, perda de direitos laborais, embora algumas impliquem redução da retribuição. Trata-se, por conseguinte, de um regime jurídico robusto, que revela uma clara evolução em relação ao passado, embora persista a tendência de maior concentração da responsabilidade parental sobre a mãe.

No que respeita à igualdade de género, cumpre notar que a sua afirmação em Portugal é relativamente recente. Com efeito, a legislação anterior à CRP de 1976 não contemplava tal princípio, assumindo, sobretudo durante o Estado Novo, um carácter restritivo dos direitos dos trabalhadores e, em particular, do trabalho feminino. Apenas a partir de 1976 a igualdade de género foi constitucionalmente consagrada. A CRP estabelece, desde logo, no n.º 2 do artigo 9.º e no artigo 13.º, o princípio da igualdade, afirmando a igual dignidade social e jurídica de todos os cidadãos, independentemente do sexo, incumbindo ao Estado a promoção da sua efetividade. No domínio laboral, o artigo 51.º consagra o direito ao trabalho como um direito de todos, enquanto o artigo 53.º enuncia os direitos dos trabalhadores sem qualquer distinção de género. A redação atual da CRP mantém estas garantias, reforçando, no artigo 58.º, n.º 1, alínea b), a igualdade de oportunidades no acesso ao trabalho, e prevendo proteção específica da mulher durante a gravidez e após o parto, algo inexistente na versão inicial da Constituição.

No contexto da transição democrática, e em consonância com o novo quadro constitucional, foi aprovado o Regime Jurídico da Igualdade entre Homens e Mulheres no Trabalho e no Emprego, através do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro, cujo preâmbulo estabelece de forma inequívoca o compromisso do legislador com a efetivação do princípio da igualdade, nos seguintes termos:

A Constituição da República Portuguesa reconhece e garante, no seu artigo 13.º, a igualdade de todos os cidadãos, com conseqüente recusa de privilégios ou discriminações, fundados, nomeadamente, no sexo. Subsistem, contudo, na sociedade portuguesa, diversas formas de

discriminação que, a vários níveis, atingem a mulher e lhe impedem, de facto, a cidadania plena (Decreto-lei n.º 392/79, de 20 de setembro).

Uma leitura atenta do Decreto-Lei n.º 392/79 permite concluir que este diploma abordava já questões de grande atualidade e que continuam a suscitar debate, designadamente a igualdade de remuneração pelo mesmo trabalho, a garantia de igualdade de oportunidades de desenvolvimento profissional entre homens e mulheres, ou ainda a proibição de anúncios de emprego com caráter discriminatório. Acresce que o referido diploma instituiu a CITE, organismo que mantém atividade até ao presente, desempenhando um papel central na promoção da igualdade e na fiscalização do cumprimento da lei nesta matéria.

No que respeita ao CT, tanto o diploma de 2003 como a revisão de 2009 preservaram as linhas fundamentais definidas pela CRP, incorporando igualmente o conteúdo de diversas Diretivas da UE, entretanto transpostas para a ordem jurídica interna. O artigo 24.º do CT de 2009 consagra o direito à igualdade no acesso ao emprego, enquanto o artigo 25.º estabelece a proibição de discriminação em função do sexo, prevendo sanções aplicáveis às entidades empregadoras em caso de incumprimento. Por seu turno, o artigo 27.º dispõe que

não se considera discriminação a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de facto 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 (CT, 2009).

Esta norma encontra-se em consonância com o direito da UE, ao abordar explicitamente as desigualdades de género ainda persistentes no mercado de trabalho, as quais urge combater. A legislação prevê a aplicação de indemnizações em casos de atos discriminatórios, bem como a proibição do assédio no local de trabalho, reforçando, deste modo, a igualdade nas condições laborais.

É de salientar a existência da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), criada em 17 de novembro de 2017, que atua na proteção e garantia do cumprimento do princípio da igualdade entre homens e mulheres. A CIG tem como antecedente a Comissão da Condição Feminina (CCF), criada pelo Decreto-Lei n.º 485/77, de 17 de novembro. O âmbito de atuação da CIG ultrapassa a esfera laboral, promovendo a igualdade de género em diversos domínios, nomeadamente o trabalho, a educação e a ação social.

Deste modo, conclui-se que Portugal dispõe de um quadro legislativo robusto e abrangente em matéria laboral, sustentado constitucionalmente, o que lhe confere uma legislação coesa e alinhada com os princípios da UE.

2.5 Direito de Trabalho nos Países Baixos

2.5.1 Breve análise

Nos Países Baixos, vigora a Constituição de 1814, na versão resultante da revisão de 2008, que estruturou um quadro jurídico no qual o direito individual ao trabalho e o Direito do Trabalho ocupam um lugar de relevo. Desde 1983, os direitos laborais encontram-se expressamente previstos no artigo 19.º da Constituição. O primeiro artigo do texto constitucional neerlandês consagra a igualdade de direitos entre todos os indivíduos, independentemente do sexo, religião, credo, ideologia política ou outras características. Estruturalmente, a Constituição neerlandesa difere da portuguesa, começando por destacar os direitos fundamentais do Homem, sendo que os direitos laborais ocupam um lugar central.

No âmbito da ordem jurídica do trabalho, o artigo 19.º, n.º 1, determina que cabe às autoridades promover a oferta de emprego suficiente. O n.º 2 estabelece que a regulamentação do direito ao trabalho e da proteção dos trabalhadores é concretizada através de Atos (leis) do Parlamento, desenvolvidos, em conformidade com o artigo 81.º, pelo Governo e pelo Parlamento. Por sua vez, o n.º 3 reconhece o direito de cada cidadão neerlandês à livre escolha de trabalho, respeitando as restrições legais previstas.

Ao contrário de Portugal, os Países Baixos não dispõem de um CT. As normas fundamentais sobre contratos de trabalho estão inseridas no Código Civil, especificamente no Livro 7, artigos 610.º a 692.º, que regulam, entre outros aspetos, a duração do trabalho, a idade mínima legal para trabalhar (16 anos), a forma de fixação do salário, o direito a 70% da remuneração em caso de ausência por doença, gravidez ou parto, férias remuneradas e a proibição de discriminação com base no sexo.

Entre os principais diplomas que estruturam o Direito do Trabalho neerlandês destacam-se: o *Working Conditions Act* – que regula as condições de trabalho e a saúde laboral; o *Act on Minimum Wages and Minimum Holiday Allowances* – que fixa o salário mínimo e os valores mínimos de subsídios de férias; o *Working Hours Act* – que define os períodos de trabalho,

conforme o tipo de função; o *Sexual Offenses Act* – que disciplina e pune o assédio moral e sexual; o *Equal Treatment Act* – que proíbe a discriminação entre pessoas; e o *Flexible Working Act* – que regula o trabalho flexível e modalidades diversas de prestação laboral.

Estes instrumentos constituem a espinha dorsal da legislação laboral nos Países Baixos, assegurando direitos fundamentais, proteção social e flexibilidade no mercado de trabalho.

O *Dutch Law Institute* define Direito do Trabalho do seguinte modo:

Employment law in the Netherlands covers areas such as worker health and safety, discrimination protection, minimum wage requirements and benefits entitlements. Employers are required to comply with all relevant regulations regarding employee rights; failure to do so can result in significant penalties. Employees have certain legal protections that they must be aware of, including workplace discrimination provisions, holiday entitlements and termination notice periods. Temporary workers also have specific rights that are protected by Dutch employment laws (Jongepier, 2024).

Tal como Portugal, os Países Baixos são membros fundadores da OIT e um dos principais contribuintes voluntários para a mesma. Em 2022-2023, o país contribuiu com mais de 9,2 milhões de dólares para a OIT, além de apoiar financeiramente programas e projetos específicos (OIT, 2025). Os Países Baixos estão envolvidos em 27 projetos, entre os quais se destacam: *Inclusive Jobs and Education for Host Communities, Refugees and other Forcibly Displaced Persons*; *PROSPECTS Global – Improving Prospects for Host Communities and Forcibly Displaced Persons (Phase 2)*; *Setting Adequate Wages*; e *Inclusive Jobs and Education for Refugees and Host Communities in Kenya*. Estes projetos evidenciam o compromisso neerlandês com a proteção dos direitos laborais e a promoção de condições de trabalho dignas em escala global.

Perante este enquadramento, torna-se pertinente analisar de forma mais detalhada os temas centrais abordados nesta dissertação, nomeadamente o trabalho à distância, a parentalidade e a igualdade de género, no contexto da legislação laboral neerlandesa.

2.5.2 Trabalho à distância e horários de trabalho, parentalidade e igualdade de género na legislação dos Países Baixos

Como foi analisado anteriormente, a legislação relativa aos direitos dos trabalhadores nos Países Baixos é vasta. No entanto, relativamente ao trabalho à distância, verifica-se que, ao contrário de Portugal, os Países Baixos não dispõem de legislação específica sobre o tema. A legislação aplicável é o *Flexible Working Act*, de 2016, que funciona como extensão do *Working Hours Act*. Este diploma prevê que, após seis meses de trabalho (26 semanas) numa empresa com pelo menos 10 trabalhadores, o empregado pode solicitar exercer funções noutra local ou em horário diferente, de forma a conciliar a vida profissional e pessoal. O pedido deve ser apresentado com dois meses de antecedência e está sujeito à aprovação do empregador, que pode recusá-lo em situações como falta de pessoal, falta de formação do trabalhador, insuficiência de recursos financeiros, questões de saúde e segurança, ou se a autorização do pedido comprometer o serviço. A recusa deve ser sempre fundamentada; caso o empregador não responda num mês, o pedido é considerado deferido tacitamente. Em 2023, a Primeira Câmara aprovou o *Work Wherever You Want Act*, que aprimora esta matéria, restringindo os motivos de recusa e beneficiando o trabalhador.

Apesar de não existir legislação robusta sobre teletrabalho, as instituições neerlandesas reconhecem a sua importância e os benefícios sociais desta modalidade. O estudo *Thuiswerken en de gevolgen voor Wonen, werken en mobiliteit* (Planbureau voor de Leefomgeving, 2021) identificou vantagens como a redução do tempo gasto em transportes públicos ou automóveis, menor poluição, o aumento da segurança rodoviária e maior tempo disponível para trabalho ou lazer, ainda que parte deste efeito esteja associada à pandemia de COVID-19.

O horário de trabalho é regulado pelo Código Civil, pelo *Working Hours Act* e pelo *Flexible Working Act*. Os artigos 634.º e 638.º do Livro 7 do Código Civil definem o direito a férias, geralmente correspondendo a 20 dias úteis anuais, embora este valor possa variar. O *Working Conditions Act* estabelece disposições gerais sobre condições de trabalho, saúde e segurança, responsabilizando conjuntamente empregador e trabalhador (L&E Global, 2024). Para trabalhadores maiores de 18 anos, o *Working Hours Act* define: domingo como dia de descanso (permitindo trabalho em 13 domingos ao ano), descanso diário de 11 horas, descanso semanal de 36 horas, descanso pós-trabalho noturno de 14 horas, pausa de meia hora em jornadas superiores a 5h30, limite de 10 horas de trabalho noturno, descanso

obrigatório de 36 horas após três períodos noturnos, trabalho diário máximo de 12 horas, máximo semanal de 60 horas (55 em quatro semanas, 48 em 16 semanas) e trabalho part-time entre 12 e 36 horas semanais. O *Flexible Working Act* permite ajustes de horário e carga horária, respeitando os limites do *Working Hours Act*.

Quanto à parentalidade, a licença de maternidade foi instituída em 1930 com 12 semanas pagas. Em 2025, o *Work and Care Act* prevê 16 semanas de licença para a mãe, seis das quais podem ser gozadas antes do parto. Esta legislação assegura que a trabalhadora não seja prejudicada nos seus direitos laborais nem possa ser despedida em virtude da licença parental. Prevê ainda licença sem remuneração por adoção (26 semanas, a iniciar após a 4.^a semana), e licença parental para o pai em caso de falecimento da mãe, bem como licença parental de 5 dias úteis sem perda de vencimento. Adicionalmente, existe a possibilidade de licença parental até 26 semanas, até a criança completar 8 anos, com 9 semanas pagas a 50%, sendo o restante dependente de acordo entre trabalhador e empregador, evidenciando a importância do contrato individual.

No que diz respeito à igualdade de género, o direito de voto feminino foi garantido em 1919. A Constituição, na redação da revisão de 1983, consagra explicitamente a igualdade de género, princípio mantido na Constituição atual. O *Equal Treatment Act* (1998) estabelece a igualdade de oportunidades no trabalho, incluindo candidaturas, salários e pensões, abrangendo qualquer forma de discriminação. O Ato criou a *Equal Treatment Commission* que investiga possíveis discriminações e emite pareceres não vinculativos sobre a interpretação da lei (Dierx & Rodrigues, 2003). Em 2024, o *Sexual Offenses Act* foi alterado para prever sanções por assédio sexual e moral, mesmo fora do local de trabalho. Empresas com mais de 250 trabalhadores devem emitir certificados de igualdade salarial entre homens e mulheres que executem funções idênticas, conforme o *Equal Treatment for Men and Women Act* e o *Equal Treatment Act*.

Em síntese, os Países Baixos possuem políticas e instrumentos legais que seguem os padrões da UE. Contudo, verifica-se uma diferença clara face a Portugal: enquanto este último apresenta políticas mais protetoras e detalhadas, a legislação neerlandesa deixa muitas questões à negociação contratual entre empregador e trabalhador, o que pode resultar em maior ou menor proteção do trabalhador.

Capítulo III

3.1 Análise comparativa entre Portugal e os Países Baixos

Como se demonstrou no capítulo anterior, a UE tem vindo a definir linhas orientadoras no domínio das relações laborais, com particular incidência no trabalho à distância, na organização dos tempos de trabalho, na parentalidade e na promoção da igualdade de género. A partir dessas orientações foram elaboradas normas de carácter vinculativo, sobretudo através de Diretivas, que integram o corpus jurídico da União e que os Estados-Membros estão obrigados a transpor para as respetivas ordens jurídicas internas.

No que respeita à aplicação dessas Diretivas, constata-se que os Países Baixos procederam à sua transposição, mas sem acrescentar disposições de relevo que ultrapassassem o quadro europeu, não se observando, portanto, um esforço legislativo suplementar com vista a ampliar a proteção dos trabalhadores. Portugal, pelo contrário, dispõe de um regime normativo mais detalhado em matéria de trabalho à distância – inexistente nos Países Baixos – e apresenta um conjunto de normas laborais que, numa leitura preliminar, parecem reforçar os direitos dos trabalhadores e favorecer a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, sustentando-se no princípio da igualdade de oportunidades consagrado na CRP.

Cumprido, contudo, salientar que a análise da legislação deve incluir a avaliação do seu impacto na vida quotidiana dos trabalhadores. A mera existência de um enquadramento jurídico aparentemente mais favorável não garante, por si só, uma efetiva melhoria das condições laborais. Por essa razão, revela-se essencial recorrer a outras fontes de informação, designadamente a dados estatísticos e a literatura especializada, de modo a aferir o impacto concreto das disposições normativas em cada um dos ordenamentos jurídicos em análise.

Por último, importa referir que a prática do teletrabalho conheceu, no espaço da UE – e a nível global – um crescimento significativo durante a pandemia provocada pelo vírus do COVID-19, registando-se um aumento superior a 7%.

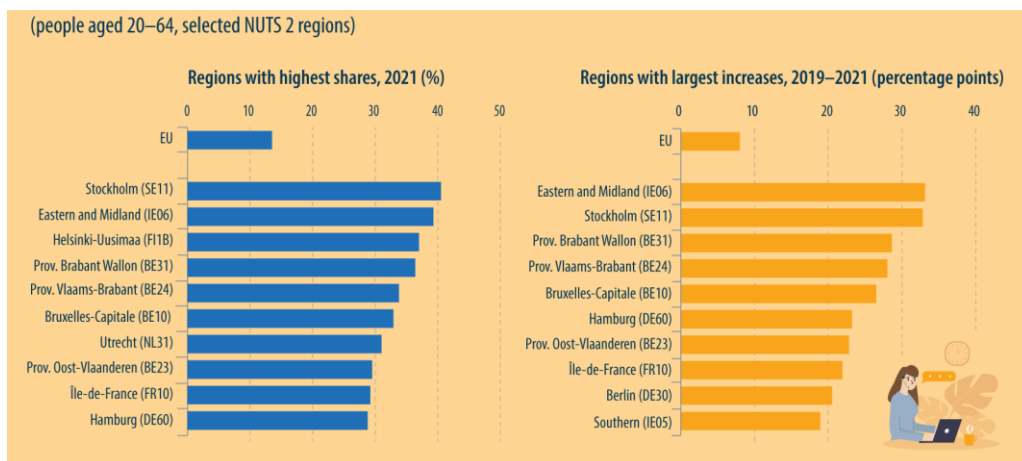


Gráfico 3 - Diferença de número trabalhadores em teletrabalho, na UE, entre 2019-2021 (fonte Eurostat)

Em Portugal, o regime jurídico aplicável ao teletrabalho encontra-se expressamente consagrado no CT, ao contrário do que sucede nos Países Baixos, onde não existe uma regulamentação autónoma sobre esta matéria. À primeira vista, tal circunstância poderia sugerir uma maior facilidade de adoção do teletrabalho em Portugal. Todavia, os dados empíricos disponíveis indicam o contrário: segundo estatísticas referentes a 2022, a prática do teletrabalho revela-se significativamente mais comum nos Países Baixos, como se pode observar no gráfico infra.

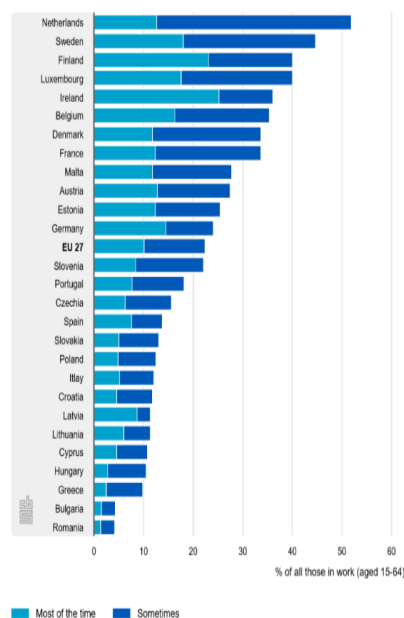


Gráfico 4 - Percentagem de trabalhadores em teletrabalho – efetivamente/ocasionalmente, em 2022 (fonte Eurostat)

Em 2023, os valores registados não apresentam variações significativas face ao ano anterior: os Países Baixos alcançaram uma taxa de 17,18% de trabalhadores em regime de teletrabalho, enquanto Portugal registou apenas 7,7%, situando-se, portanto, abaixo da média da UE, que foi de 8,9% (Statista, 2025). No caso português, este desempenho aquém da média da UE merece uma análise cuidada, sobretudo tendo em consideração a implementação de políticas públicas específicas destinadas a fomentar o teletrabalho. Entre estas medidas destaca-se a criação de uma rede de centros de teletrabalho, equipados com infraestruturas de acesso às TIC, localizados em zonas do interior, com o duplo objetivo de promover o teletrabalho e de incentivar a fixação de trabalhadores nestes territórios. Segundo o Eurofound & European Commission Joint Research Centre (2024),

In the fourth quarter of 2023, the national network covered 92 municipalities in inland territories: 21 in the North region; 37 in the Centre region; 19 in Alentejo and 15 in Algarve. A map of teleworking/coworking spaces in operation is available on the government's website. These spaces are available to all citizens, including foreigners, who want to work remotely, regardless of whether their employer is in the public or private sector, or whether they are employed or self-employed (Eurofound & European Commission Joint Research Centre, 2024, p. 51).

Outra diferença relevante nesta matéria reside no facto de, em Portugal, a decisão de transitar para o regime de teletrabalho decorrer, na maioria dos casos, da iniciativa dos empregadores, ao passo que, nos Países Baixos, essa decisão é predominantemente tomada pelos próprios trabalhadores.

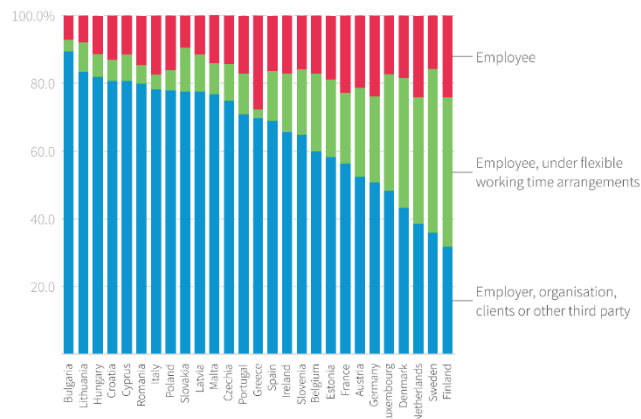


Gráfico 5 - Decisões sobre teletrabalho, em 2022 (fonte Eurofound)

Os dados mais recentes sobre esta matéria evidenciam, uma vez mais, as divergências entre os dois países em análise. No final de 2024, 77,5% dos trabalhadores neerlandeses exerciam funções em regime de teletrabalho ou de trabalho híbrido, ao passo que, em Portugal, apenas 43% se encontravam nesta situação, verificando-se que 67% da população ativa desempenhava exclusivamente trabalho presencial (Euronews, 2025).

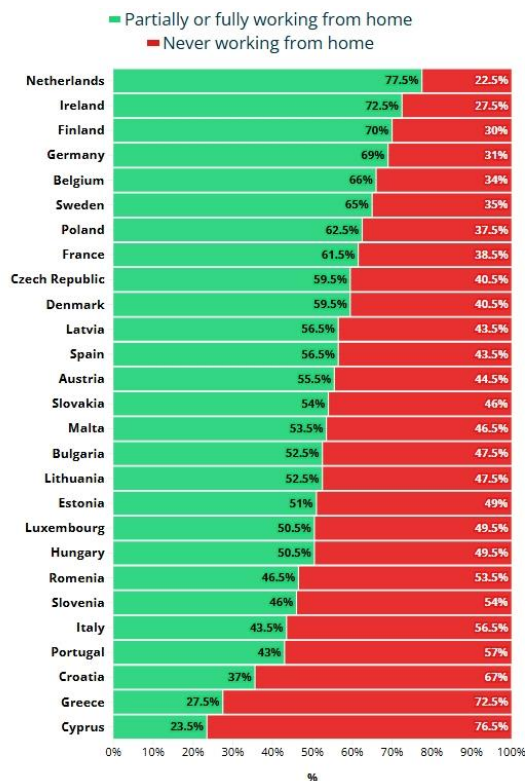


Gráfico 6 - Percentagem teletrabalho e trabalho presencial na EU 2024 (fonte Euronews)

No domínio do teletrabalho em Portugal, Sónia Moreira (2023), na investigação intitulada *Teletrabalho – Perceções dos Trabalhadores e Desafios para a Saúde e Segurança no Trabalho*, realizou uma análise aprofundada das condições desta modalidade de trabalho e dos impactos que teve na vida dos trabalhadores. A autora conclui que muitos trabalhadores em teletrabalho tendem a prolongar o seu tempo de trabalho em relação ao regime presencial, identificando-se diversos riscos para a saúde, o que pode influenciar a decisão de optar por esta forma de trabalho. Moreira (2023) salienta que

Urge envolver os trabalhadores e os empregadores e mantê-los atualizados acerca das suas responsabilidades na prevenção, cabendo ao Governo, às organizações e às agências internacionais criar mecanismos de regulamentação e controlo, que devem ser evolutivas tal como é o trabalho (Moreira, 2023, p.75),

Estes dados sugerem que, não obstante a legislação em vigor, a proteção conferida aos trabalhadores portugueses em teletrabalho é insuficiente, não permitindo usufruir plenamente das vantagens desta modalidade, como acontece nos Países Baixos.

Relativamente aos horários de trabalho, a análise apresentada no capítulo anterior evidenciou que a legislação portuguesa estabelece uma carga semanal de 40 horas, distribuídas por dias de 8 horas, com um intervalo de descanso de 1 a 2 horas por cada 5 horas de trabalho, prevendo ainda 8 horas para trabalho noturno e 22 dias de férias anuais. Por sua vez, a legislação neerlandesa determina, em regra, 20 dias de férias anuais, um máximo de 12 horas diárias, um mínimo de 48 horas semanais, intervalos de meia hora por cada 5,5 horas de trabalho e 10 horas para trabalho noturno. À primeira análise, estes números sugeririam um tempo de trabalho superior nos Países Baixos. Contudo, os dados do Eurostat revelam outra realidade: em 2024, a média semanal de horas de trabalho na UE foi de 36 horas, com Portugal a registar 37,5 horas e os Países Baixos 32,1 horas.

(employed people aged 20 to 64)

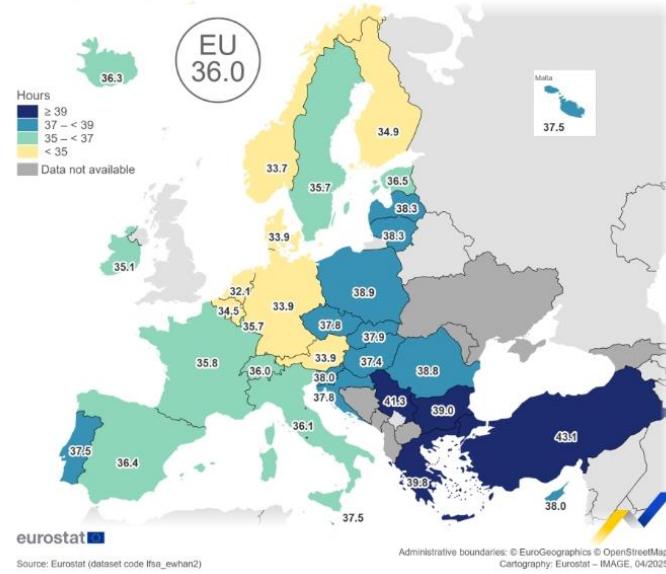


Gráfico 7 - Média semanal de horas de trabalho nos países da EU, em 2024 (fonte Eurostat)

A percentagem de trabalhadores que desempenham funções durante longos períodos – considerando uma referência de 40 horas semanais ou mais – é igualmente superior em Portugal, aproximando-se de 54%, face à média da UE, que se situa nos 47%, e aos Países Baixos, com 27%. Estes dados evidenciam, mais uma vez, a discrepância entre o que está formalmente estabelecido na lei e a realidade efetivamente praticada, como se pode observar no gráfico infra.

(% of people aged 20 to 64)

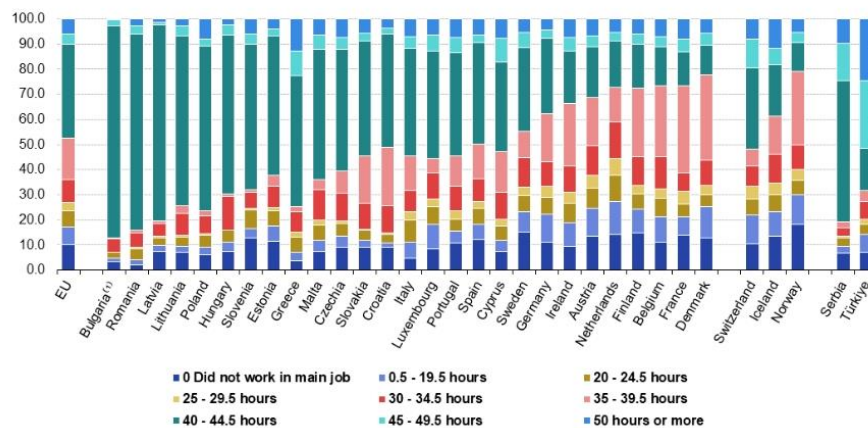


Gráfico 8 - Média semanal por grupo de horas de trabalho, nos países da EU, em 2024 (fonte Eurostat)

É relevante sublinhar que, embora Portugal apresente um número relativamente elevado de horas de trabalho semanais, tal não implica necessariamente uma produtividade por hora superior à dos Países Baixos. Em 2022, Portugal registou uma produtividade de 66,7%, enquanto os Países Baixos alcançaram 137,4% relativamente à média da UE (Freire, 2024).

Uma análise dos dados disponíveis para 2024, relativa ao número de horas semanais de trabalho a tempo inteiro por sexo, evidencia, novamente, discrepâncias entre os dois países. Em Portugal, os indivíduos do sexo masculino trabalham, em média, 40 horas semanais, enquanto as mulheres trabalham cerca de 37,5 horas. Nos Países Baixos, observa-se também uma diferença entre sexos, mas com valores inferiores, correspondendo a 38 horas semanais para os homens e 35 horas semanais para as mulheres.

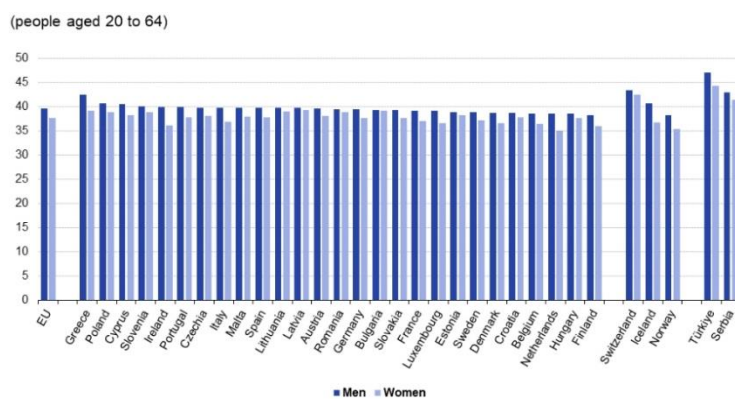


Gráfico 9 - Número de horas semanais de trabalho a tempo inteiro, por sexo, na UE (fonte Eurostat)

Em Portugal, para além de se registarem jornadas de trabalho mais prolongadas, o rendimento médio por hora, em 2024, situou-se em 14,70€, valor significativamente inferior ao praticado nos Países Baixos, que atingiu 34,30€, e também abaixo da média da UE, que se cifrou em 25,20€.

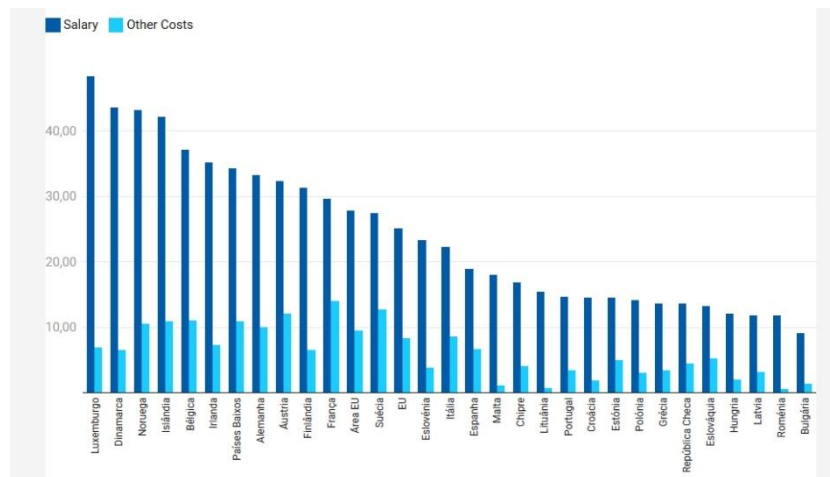


Gráfico 10 - Rendimento médio por hora nos países da EU (fonte Eurostat)

Os dados relativos à parentalidade, nomeadamente no que concerne aos direitos a licenças parentais, evidenciam que Portugal concede um maior número de dias de licença parental remunerada, assim como uma maior diversidade de tipos de licenças, em comparação com os Países Baixos. Este quadro legislativo constitui um indicador da proteção do direito individual à conciliação entre vida familiar e profissional, representando, em teoria, um estímulo ao aumento da natalidade. Contudo, os dados demográficos revelam uma realidade distinta: em 2023, Portugal registou uma taxa de natalidade de 8,1%, inferior à verificada nos Países Baixos, que se situou em 9,2%.

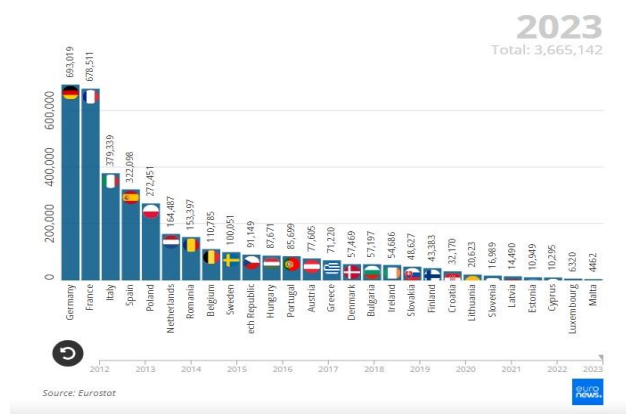


Gráfico 11 - Número de nascimentos na UE em 2023 (fonte Eurostat)

Considerando que as licenças parentais funcionam simultaneamente como um instrumento de apoio à conciliação entre a vida pessoal e familiar e a vida profissional, bem como como um mecanismo de incentivo à natalidade – como sustenta Adriaan Kalwij (2010) no estudo *The Impact of Family Policy Expenditure on Fertility in Western Europe* – seria de esperar

que Portugal apresentasse um índice de natalidade significativamente superior ao dos Países Baixos. Todavia, os dados de 2023 confirmam apenas uma diferença marginal, com Portugal a registar uma média de 1,45 filhos por mulher, face a 1,43 filhos por mulher nos Países Baixos.

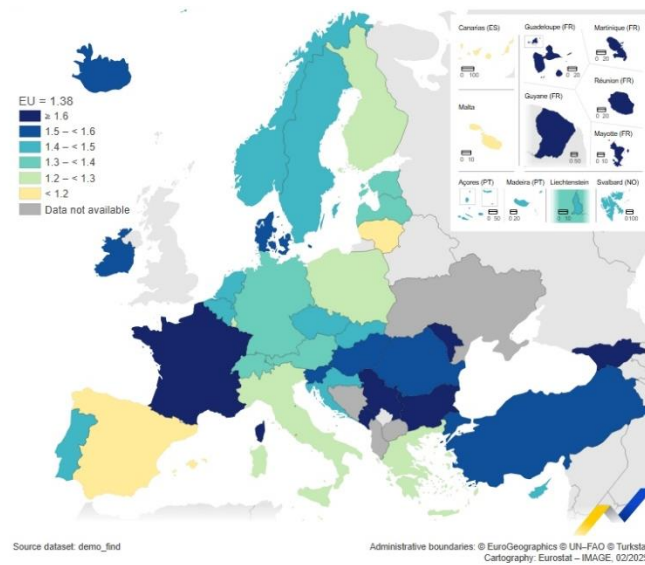


Gráfico 12 - Taxa de fertilidade nos países da UE (fonte Eurostat)

Não obstante, Portugal apresenta indicadores mais favoráveis relativamente às penalizações no trabalho após o nascimento do primeiro filho – possivelmente associados às licenças parentais e a outras políticas sociais de apoio à família – quando comparado com os Países Baixos. A taxa de abandono do mercado laboral após o nascimento do primeiro filho situa-se em 16% em Portugal, enquanto nos Países Baixos este valor atinge 20% (Child Penalty Atlas, 2025).

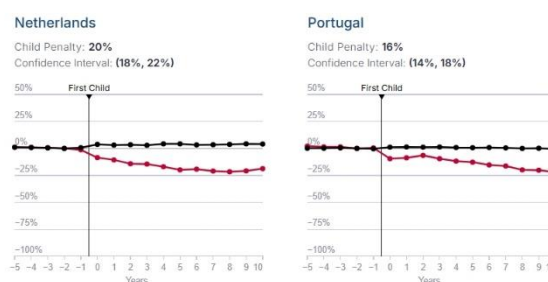


Gráfico 13 - Taxa de abandono mercado do trabalho após 1.º filho (fonte Child Penalty Atlas)

No que se refere aos pedidos de licenças parentais, observou-se um aumento nos Países Baixos entre 2023 e 2024, consequência direta das alterações legislativas introduzidas em 2022. Comparando os dois anos, o número de pedidos passou de 140 000 para 170 000 (Carter, 2024). Estes dados sugerem que uma legislação mais favorável pode gerar efeitos positivos na adesão às licenças parentais. Em Portugal, onde a legislação se apresenta como particularmente protetora em comparação com outros países, incluindo os Países Baixos, especialistas antecipam, no entanto, potenciais desafios para os trabalhadores. Entre estes, destacam-se a dificuldade de reintegração no mercado de trabalho e o risco de despedimentos indiretos, apesar de a legislação proibir expressamente demissões com base na maternidade ou paternidade. Surge, assim, a questão da efetiva aplicabilidade e das vantagens práticas destas licenças, uma vez que muitas organizações podem não estar adequadamente preparadas para gerir esta realidade. Segundo Micael (2024),

Os especialistas consideram que uma forma de evitar ou minimizar possíveis efeitos perversos do alargamento da licença de parentalidade no emprego é “incentivar as empresas a promoverem políticas de fertilidade e parentalidade, de que o país tanto precisa”. João Cerejeira sugere, por exemplo, que, à semelhança do apoio que o Estado dá às famílias, seja atribuído também “um subsídio à própria empresa” para fazer face a despesas com contratação e formação de trabalhadores substitutos (Micael, 2024).

A igualdade de género está contemplada na legislação de ambos os países em análise, mas reflete-se de forma distinta nos indicadores estatísticos. O *Gender Equality Index 2024*, elaborado pelo Instituto Europeu da Igualdade de Género, evidencia claramente esta discrepância: Portugal ocupa a 15.^a posição, abaixo da média da UE, enquanto os Países Baixos situam-se em 3.^o lugar.

Uma análise detalhada por domínios mostra que, em ambos os países, se registaram áreas em que a disparidade entre homens e mulheres se agravou. Em Portugal, estas disparidades concentram-se na taxa de emprego, no nível de educação terciária e na proporção da população dedicada exclusivamente a cuidados de terceiros. Nos Países Baixos, o aumento da disparidade de género ocorreu, sobretudo, em relação ao risco de pobreza.

Quando comparados, os Países Baixos apresentam indicadores superiores aos de Portugal em diversos domínios da igualdade de género, nomeadamente trabalho, rendimento, educação, gestão do tempo, participação no poder e saúde, conforme se demonstra no gráfico infra.

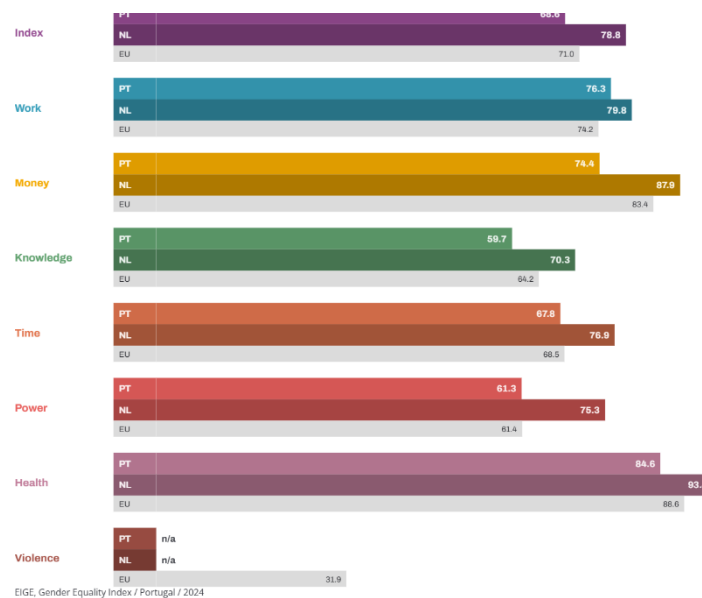
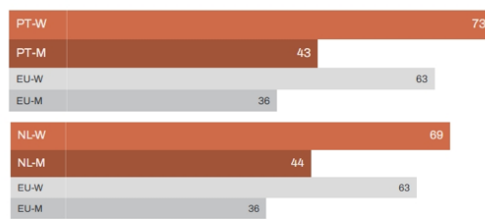


Gráfico 14 - Index de igualdade de género 2024 - Portugal e Países Baixos (fonte EIGE)

Os dados mais recentes relativos à igualdade de género em Portugal evidenciam que existe uma percentagem significativa de mulheres com escolaridade superior a exercer funções profissionais, mas que auferem remunerações substancialmente inferiores às dos homens. Num artigo publicado pela Fundação Francisco Manuel dos Santos, são apontados como possíveis fatores explicativos desta discrepância

a interrupção da carreira da mulher quando tem filhos; a pouca presença em cargos de liderança; o trabalho a part-time; a segregação laboral, com 73% de mulheres em setores com as remunerações mais baixas (educação, saúde e apoio social) (Loura & Ferreira, 2025).

Relativamente à percentagem de homens e mulheres envolvidos em atividades não remuneradas no domicílio, verifica-se que, em ambos os Estados-Membros, esta carga é superior nas mulheres. Contudo, os valores são mais elevados em Portugal, o que, conjugado com o facto de as mulheres desempenharem, em média, 37,5 horas semanais de trabalho remunerado, resulta numa sobrecarga significativa de responsabilidades neste grupo.



Source: EIGE' survey on unpaid care, 2022. EIGE's calculations.

Gráfico 15 - Percentagem, por sexos e Estados-Membros, de indivíduos a realizar tarefas domésticas (fonte EIGE)

Relativamente às diferenças salariais entre homens e mulheres, os dados de 2023 indicam que Portugal se encontra abaixo da média europeia, que é de 12%, registando uma discrepância de 8,6%. Por seu lado, os Países Baixos apresentam uma desigualdade salarial de género mais elevada, cifrando-se em 12,5%.

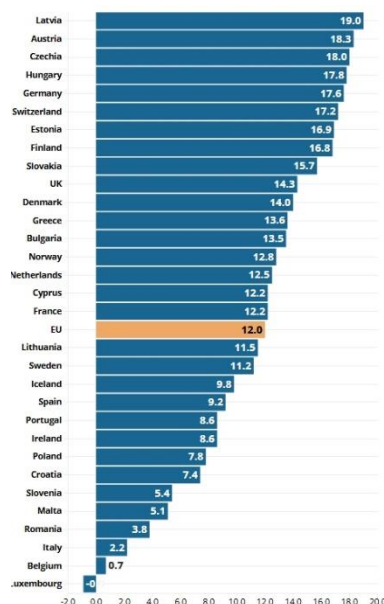


Gráfico 16 - Diferença de rendimentos entre géneros, em pontos percentuais, em 2023 (fonte Euronews)

Em 2023, Portugal apresenta uma representação feminina em cargos de gestão superior à média da UE e aos Países Baixos, atingindo aproximadamente 37%, face a 34,8% na média europeia e 30% nos Países Baixos.

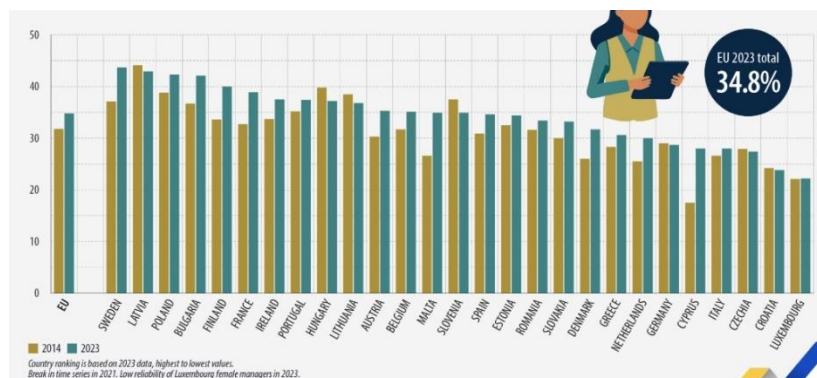


Gráfico 17 – Taxa de representação feminina em cargos de gestão (Fonte Eurostat)

Os Países Baixos apresentam uma representação feminina no parlamento superior à de Portugal e à média europeia. Contudo, no que se refere à participação das mulheres em instituições governamentais, os valores neerlandeses são semelhantes aos de Portugal, sendo ambos superiores à média europeia.

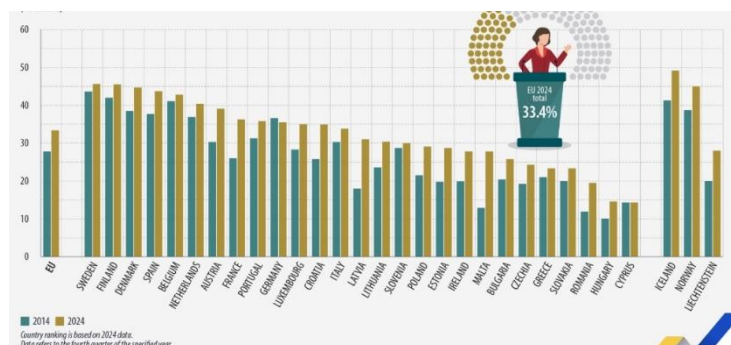


Gráfico 18 - Percentagem mulheres em parlamentos nacionais da EU (Fonte Eurostat)

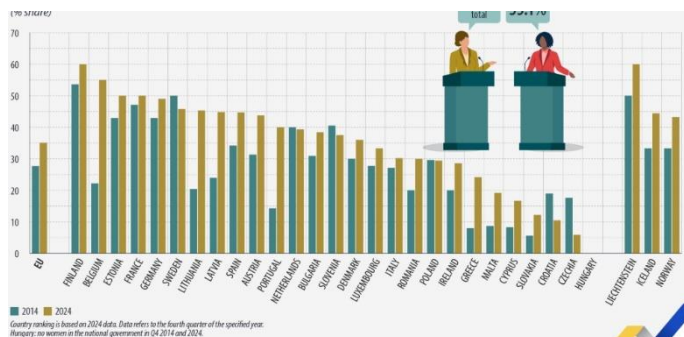


Gráfico 19 - Percentagem mulheres em organizações governativas EU (fonte Eurostat)

3.2 Reflexões sobre os dados obtidos

Este estudo permite identificar duas diferenças estruturais entre os países em análise. Portugal apresenta uma legislação laboral mais protetora e favorável aos trabalhadores, que procura tanto promover a conciliação entre a vida pessoal/familiar e a vida profissional como reduzir as desigualdades de género, em comparação com os Países Baixos. No entanto, esta proteção legislativa não se reflete plenamente nos indicadores empíricos, sendo que os Países Baixos registam valores que demonstram, na prática, melhores condições laborais e uma maior flexibilidade na conciliação entre vida pessoal e profissional.

Exceto no domínio da igualdade de género, em que Portugal apresenta alguns resultados mais positivos, verifica-se que uma legislação robusta por si só não é suficiente para garantir uma efetiva conciliação entre vida pessoal/familiar e vida profissional. Em grande parte, esta divergência pode ter raízes culturais. Nicholas Bloom (2025), numa entrevista à Fundação Francisco Manuel dos Santos, sublinha que a dificuldade na implementação do teletrabalho em modelo híbrido está fortemente ligada a parâmetros culturais organizacionais, nos quais a avaliação do desempenho do trabalhador continua a depender da sua presença física no local de trabalho, em vez de medir a produtividade alcançada, seja no domicílio ou na empresa.

De forma complementar, a Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social do XXIV Governo Constitucional de Portugal, Maria do Rosário Palma Ramalho, destacou, numa intervenção no Teatro da Trindade, a persistente inflexibilidade do mercado laboral português, conforme noticiado pelo jornal Expresso.

Segundo a ministra, “a maioria das empresas” segue um modelo de trabalho “tradicional” com pouca flexibilidade, que não se adapta às exigências atuais dos jovens para quem “o trabalho é muito importante, mas não é tudo na vida” e que valorizam a flexibilidade (Lopes, 2024).

Os portugueses manifestam igualmente uma procura crescente por maior flexibilização laboral e por um equilíbrio mais efetivo entre vida pessoal/familiar e vida profissional. O estudo *Workmonitor – The Voice of Employees 2024* confirma esta tendência, apresentando dados expressivos: 97% dos inquiridos atribuem elevada importância ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, 96% valorizam o nível salarial, 94% salientam a necessidade de apoio

à saúde mental, 93% destacam a relevância da segurança no trabalho e 88% apontam como preocupações centrais a flexibilidade dos horários e a progressão na carreira. Acresce que “a preocupação de manter um bom equilíbrio atinge 60% dos inquiridos, que referem não aceitar um emprego que considerassem comprometer esse equilíbrio” (Peralta, 2024). Ou seja, existe uma vontade clara por parte dos trabalhadores em alcançar uma maior conciliação entre vida pessoal/familiar e vida profissional, vontade essa que encontra respaldo na legislação portuguesa, ainda que os indicadores (em particular no caso português) revelem uma dificuldade em materializar o objetivo enunciado.

Esta realidade merece reflexão profunda, sobretudo no seio da UE. Como já foi referido, uma das divisas da UE consiste precisamente na proteção dos trabalhadores, em virtude da importância deste vasto grupo de indivíduos para a economia europeia. Tal relevância ganha, em 2025, especial acuidade, atendendo à pressão crescente de mercados externos, como os Estados Unidos da América (EUA) e a China, que impelem a UE a tornar-se simultaneamente mais eficiente e mais competitiva no plano económico, em tensão permanente com a salvaguarda do bem-estar da sua força laboral.

É inegável que a UE contribui para a construção de uma ordem jurídica laboral própria, sustentada em instrumentos normativos ancorados em valores e princípios de natureza constitucional. Contudo, a forma como estes instrumentos se refletem na legislação interna de cada Estado-Membro varia substancialmente, o que pode originar divergências e problemas significativos. É a esta realidade que Suzana Borges (2012) se refere:

Independentemente dos diversos estudos apresentados pela UE, a realidade é diferente daquela que preconiza, já que não se verifica, na prática, o tal elevado nível de emprego e de crescimento económico sustentável, e muito menos uma melhoria constante das condições de vida e de trabalho em toda a União Europeia (Borges, 2012, p. 253).

A análise comparativa entre os dois Estados-Membros sugere a existência de disparidades significativas no seio da UE, tanto no que respeita à igualdade de direitos dos trabalhadores como ao seu bem-estar. Todavia, não se trata necessariamente de ausência de proteção laboral – o caso português constitui exemplo paradigmático, dado que dispõe de uma legislação amplamente protetora – mas antes da dificuldade em compreender de que forma se alcançam melhores resultados e uma maior equidade entre Estados-Membros.

Cada Estado-Membro possui uma matriz cultural própria, que se reflete em múltiplas dimensões da vida social, em particular no domínio do trabalho e na forma como este é desempenhado. Portugal ilustra esta realidade: apesar de a sua legislação prever cargas laborais inferiores às observadas nos Países Baixos, os dados revelam jornadas de trabalho efetivas mais prolongadas. Este fenómeno pode ser interpretado como reflexo da sociedade portuguesa, em consonância com o estudo de Geert Hofstede, na obra *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (2010). Com efeito, Portugal apresenta valores elevados na dimensão da distância ao poder (*power distance*), sugerindo uma aceitação social das desigualdades hierárquicas e da superioridade de determinados grupos, entre os quais se incluem, naturalmente, os empregadores.

As diferenças entre Portugal e os Países Baixos não se restringem, portanto, a indicadores objetivos relativos a jornadas de trabalho e à flexibilidade laboral, mas estendem-se também a dimensões mais subjetivas, como a qualidade de vida e a satisfação com a mesma. Um estudo da Statistics Netherlands (2024) conclui que os neerlandeses usufruem de melhores condições de vida face aos portugueses, resultados que se encontram alinhados com as conclusões de um estudo da Eurofound sobre a satisfação com a vida nos Estados-Membros da UE. Os gráficos seguintes evidenciam de forma clara estas disparidades:

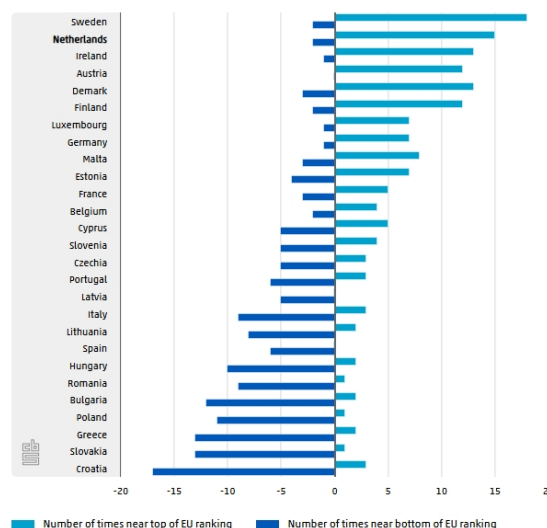


Gráfico 20 - Bem-estar nos países da UE 2024 (fonte Statistics Netherlands)

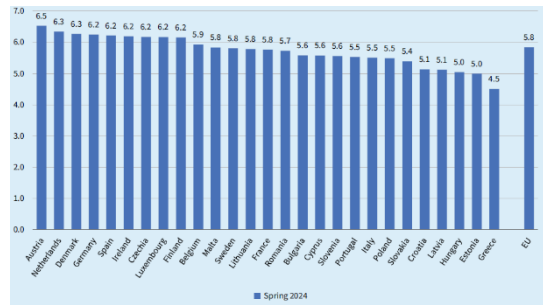


Gráfico 21 - Satisfação com a vida na UE, 2024 (fonte Eurostat)

Em 2023, a Comissão Europeia publicou um estudo sobre as desigualdades salariais na UE, no qual concluiu pela persistência de divergências significativas, particularmente entre os Estados-Membros do Norte e do Sul – realidade que se confirma na presente dissertação. O relatório sublinha, ainda, que tais discrepâncias não decorrem apenas de fatores económicos ou estruturais, podendo igualmente estar associadas a variáveis de natureza cultural, que moldam as práticas laborais e a perceção social do trabalho. Conforme se pode ler,

Moreover, these findings underscore that there are additional aspects, such as the role of gender and parental background in shaping labour market outcomes, that can represent a barrier to equality of opportunity, apart from total inequality, and that need to be investigated. Focusing on opportunity inequality may help policy makers to identify priorities of redistributive policies and put in place more tailored and specific compensatory interventions (CE, 2023, p. 27).

Não basta à UE definir orientações de carácter geral para que os Estados-Membros as sigam. Torna-se indispensável compreender a realidade social de cada país e antecipar o impacto concreto que eventuais alterações legislativas poderão ter, de modo a evitar que tais medidas se revelem inócuas na melhoria efetiva das condições de trabalho. Tal exigência implica uma abordagem multidisciplinar e uma articulação constante com os Estados-Membros, designadamente através da criação de task forces específicas neste domínio. Apenas mediante a compreensão das diferenças nacionais e a consequente adaptação das políticas públicas será possível alcançar um resultado que se traduza numa UE mais coesa, economicamente robusta e socialmente equilibrada, sustentada por um modelo inteligente de conciliação entre os direitos dos trabalhadores, valorizando simultaneamente aquilo que une os Estados-Membros e o que os torna singulares.

Conclusões

A OIT estima, de acordo com dados disponíveis no seu sítio oficial, que, em 2025, a taxa de participação da força de trabalho global será de 60,8%. Este dado, em concreto, revela que mais de metade da população mundial em idade ativa se encontra inserida em atividades laborais, o que evidencia o papel central dos trabalhadores no desenvolvimento económico e social global. Tal contexto justifica a crescente atenção das políticas públicas e das instituições internacionais à qualidade do trabalho e às condições em que este é exercido, fatores essenciais para a sustentabilidade dos modelos económicos contemporâneos.

Neste quadro, a UE tem reafirmado a importância de assegurar aos trabalhadores condições laborais adequadas, estáveis e progressivamente melhoradas, entendendo o trabalho não apenas como um meio de subsistência, mas como uma dimensão estruturante da cidadania e da coesão social. Num mundo globalizado e intensamente competitivo, em que se observa frequentemente uma tendência para salvaguardar os interesses empresariais em detrimento dos direitos laborais, a UE procura equilibrar os imperativos económicos de produtividade e competitividade com a necessidade de garantir bem-estar, saúde mental, igualdade de oportunidades e qualidade de vida.

A presente dissertação teve como propósito compreender de que modo o Direito do Trabalho opera, em contexto europeu, para assegurar esse equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal/familiar. Para tal, foram analisados os ordenamentos jurídicos de Portugal e dos Países Baixos, Estados-Membros da UE que refletem modelos diferenciados de desenvolvimento económico e social, bem como culturas laborais distintas, o que permitiu uma leitura comparativa rica e contrastante.

O estudo baseou-se numa análise comparativa e qualitativa, procurando identificar as formas pelas quais o direito objetivo (o direito positivo em vigor) e os direitos subjetivos (os direitos individuais dos trabalhadores) são modelados pela influência normativa da UE. O trabalho centrou-se em quatro áreas fundamentais, amplamente reconhecidas pela literatura especializada como determinantes para o bem-estar laboral e familiar: trabalho à distância, horários de trabalho, parentalidade e igualdade de género.

A opção por Portugal e pelos Países Baixos justificou-se pela heterogeneidade social, económica, jurídica, geográfica e cultural entre ambos, permitindo compreender de que modo contextos distintos respondem à mesma matriz regulatória europeia. O objetivo

consistiu, assim, em avaliar o grau de relevância da conciliação entre vida pessoal/familiar e profissional para os trabalhadores e examinar a capacidade dos ordenamentos jurídico-laborais dos dois países, com os seus instrumentos específicos, em garantir esse equilíbrio. Para além da análise das Diretivas europeias e da sua transposição para as ordens jurídicas nacionais, procurou-se compreender como esses instrumentos são efetivamente aplicados e percecionados nas realidades nacionais.

Os três capítulos estruturantes da dissertação permitiram uma abordagem gradual e integrada: o primeiro capítulo tratou dos fundamentos conceptuais e normativos visando a conciliação dos interesses em jogo, contextualizando-o nos planos internacional, europeu e nacional; o segundo explorou as principais normas laborais aplicáveis na UE, em Portugal e nos Países Baixos, com particular atenção às quatro dimensões temáticas escolhidas; e o terceiro analisou dados empíricos e fontes secundárias que evidenciam as diferenças na aplicação da legislação e na efetividade dos direitos.

A metodologia, de natureza qualitativa, descritiva e analítica, baseou-se em pesquisa bibliográfica e documental, integrando também uma análise comparativa de políticas e indicadores sociais.

Os resultados obtidos revelam que, nas últimas décadas, a conciliação entre vida pessoal/familiar e profissional tem adquirido progressiva centralidade nas agendas políticas e jurídicas, sendo hoje reconhecida constitucionalmente e protegida pelo Direito da UE. Mais do que uma questão social, trata-se de um imperativo económico e civilizacional, pois está empiricamente demonstrado que a conciliação eficaz entre a vida pessoal/familiar e profissional contribui para o aumento da produtividade, para a redução do absentismo e para a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis e colaborativos.

A análise comparativa revelou contrastes significativos. Portugal apresenta uma legislação laboral abrangente e protetora, alinhada com as Diretivas europeias e, em certos domínios, até mais avançada do que a dos Países Baixos. Contudo, a robustez normativa não se traduz necessariamente em melhores condições reais de trabalho. O caso português evidencia longas jornadas laborais, persistentes desigualdades de género e níveis elevados de precariedade, o que sugere uma disjunção entre o plano jurídico e a prática social.

Por contraste, os Países Baixos, apesar de apresentarem um quadro jurídico menos extenso em termos de proteção formal, exibem melhores indicadores de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, o que demonstra o impacto decisivo dos fatores culturais,

organizacionais e institucionais na concretização dos direitos laborais. Tal constatação permite inferir que a efetividade do Direito do Trabalho depende tanto da cultura laboral e das práticas empresariais dos países quanto da densidade normativa.

Assim, uma das principais conclusões desta investigação é que as diferenças culturais, institucionais e sociais condicionam fortemente a eficácia e o alcance da legislação laboral. O direito objetivo, isoladamente, não é suficiente para promover transformações sociais profundas: requer uma monitorização contínua, um compromisso político e uma integração europeia com políticas públicas coerentes e culturalmente sensíveis.

Neste sentido, impõe-se à UE o desafio de aprofundar os mecanismos de acompanhamento e avaliação da implementação das Diretivas em matéria laboral, promovendo um diálogo mais estreito com as instituições nacionais. Esse acompanhamento não deve ser entendido como ingerência, mas como cooperação estruturada, que vise ajustar as políticas públicas às realidades locais. No caso português, por exemplo, é crucial reforçar a articulação entre o Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e a CIG, assegurando a recolha de dados atualizados e comparáveis e a avaliação sistemática das práticas laborais.

Num contexto global marcado por fortes pressões geopolíticas e económicas, designadamente pela concorrência com os EUA e a China, a UE necessita de uma força de trabalho qualificada, motivada e protegida, que constitua o seu principal ativo competitivo. Tal objetivo apenas será atingido através da proteção efetiva dos direitos laborais, da promoção da igualdade de oportunidades e da criação de condições de trabalho que integrem a dimensão humana e social do emprego.

Por razões de tempo e de âmbito, a presente investigação limitou-se ao estudo de quatro dimensões centrais e de dois Estados-Membros. Futuras investigações poderão alargar o campo de análise a outros países, nomeadamente do Leste Europeu, e adotar metodologias empíricas de natureza participativa, como entrevistas e inquéritos, que permitam captar as perceções individuais e coletivas sobre a conciliação entre trabalho e vida pessoal e familiar e sobre a eficácia das políticas públicas.

Em síntese, conclui-se que, embora a UE desempenhe um papel fundamental na definição de um quadro jurídico comum de proteção laboral, a efetividade desses direitos depende da capacidade de cada Estado-Membro de os aplicar e adaptar às suas especificidades culturais, sociais e económicas. A conciliação entre vida pessoal/familiar e profissional surge, assim,

como um desafio multifacetado, em permanente transformação, que exige uma abordagem integrada, sensível às realidades locais e orientada por princípios de justiça social e dignidade humana.

Em última instância, a força normativa do Direito do Trabalho europeu não reside apenas na coerência das suas diretivas, mas sobretudo na capacidade de transformar valores em práticas e de converter direitos formais em realidades vividas. A consolidação de uma Europa socialmente sustentável dependerá, em grande medida, desse esforço contínuo de articulação entre norma, cultura e cidadania laboral.

Referências bibliográficas

- Abrantes, J. (Ed.). (2018). *II Congresso Europeu de Direito do Trabalho: Os desafios atuais do direito do trabalho*. Almedina;
- Albuquerque, R., Bessa, M., & Neto, E. (2012). Breves notas sobre o Conceito de Classe Burguesa em Marx e a Relação com a Construção da Classe Industrial no Ceará. In Albuquerque, R., Bessa, M., & Neto, E. (Eds.), *O mundo do trabalho e a formação crítica* (pp. 167-184). Edições UFC;
- Alves, F. (2017). Compreender a Carta Social Europeia Revista: Convenções Internacionais e os seus Efeitos nas Ordens Jurídicas Nacionais. *Lex Social*, (1);
- Amado, J. (2010). O direito do trabalho, a crise e a crise do direito do trabalho. *Revista Direito e Desenvolvimento*, 4(8), 163-186;
- Anjani, R., & Sartika, D. (2024). Parental Leave Policies and Family Well-being: A Comparative Analysis of Work-Life Balance Across Nations. *International Journal of Social Welfare and Family Law*, 1(2), 18-22.
<https://international.appisi.or.id/index.php/IJSWFL>;
- Article 8: Respect for your private and family life. (2021). *Equality and Human Rights Commission*. <https://www.equalityhumanrights.com/human-rights/human-rights-act/article-8-respect-your-private-and-family-life>
- Asensi, F. (2008). Direito e democracia na América: pensando o jurista Tocqueville. *Via Iuris*, (6), 114-142;
- Batra, P., Chung, P., Earle, A., Heymann, J., Nandi, A., Raub, A., Schickedanz, A., & Sprague, A. (2017). Paid parental leave and family wellbeing in the sustainable development era. *Public Health Reviews*, 38(21).
<https://publichealthreviews.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40985-017-0067-2>;
- Belli, S., Keulenaer, F., & Leclerc, C. (2022). *OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces*. EU-OSHA;
- Belo, J., & Raposo, C. (2018). A questão social e a sua génese. *Anais do 16.º Encontro nacional de Pesquisadores em Serviço Social*;
- Berberi, M., Martins, T., & Vaz, A. (2021). A crise na União Europeia e os impactos nos princípios fundamentais do trabalho diante da flexibilização de direitos pelos Estados-Membros em contrariedade aos preceitos do direito comunitário. *Revista Internacional Consinter de Direito* (XII);

- Borges, S. (2012). Legislação Laboral – Um Problema sem Solução? *Jurismat*, (1), 251-256;
- Breznik, M. (2024). Less or More Labour Law for Social Change? *Industrial Law Journal*, 53(4), 613-637;
- Buitelaar, E., Bastiaanssen, J., & Hilbers, H. (Eds.). (2021). *Thuiswerken en de gevolgen voor wonen, werken en mobiliteit*. PBL Planbureau voor de Leefomgeving;
- Butler, S. (2018). The Impact of Advanced Capitalism on Well-being: An Evidence informed Model. *Human Arenas*, 2(3), 200-227;
- Burger, M., Dillenseger, L., & Munier, F. (2023). Part-time Parental Leave and Life Satisfaction: Evidence from the Netherlands. *Applied Research in Quality of Life*, 18, 3019-3041;
- Caetano, J. (2007). *A harmonização de direitos no direito europeu*. (Tese de Doutoramento, Universidade Aberta, Lisboa, Portugal);
- Capitalist Countries 2025. (2025). *World Population Review*. <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/capitalist-countries;>
- Carter, A. (2024). The Netherlands sees sharp rise in number of fathers taking parental leave. *Expat Info*. <https://www.iamexpat.nl/expat-info/dutch-expat-news/netherlands-sees-sharp-rise-number-fathers-taking-parental-leave;>
- Chan, A., Ngan, S., & Wong, K. (2019). The Effect of Long Working Hours and Overtime on Occupational Health: A Meta-Analysis of Evidence from 1998 to 2018. *Int J Environ Res Public Health*, 16(12), 2102. [https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6617405/;](https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6617405/)
- Child Penalty Atlas. (2025). *Child Penalty Atlas*. [https://childpenaltyatlas.org/;](https://childpenaltyatlas.org/)
- Coelho, C. (2013). Os novos rumos da tutela do trabalhador no direito comunitário. *RIDB*, (8);
- Comissão das Comunidades Europeias. (1989). *Carta Comunitárias dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias;
- Comissão Europeia. (2017). *Uma iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar dos progenitores e cuidadores*. Comissão Europeia;
- Comissão Europeia. (2017). *Pilar Europeu dos Direitos Sociais*. Comissão Europeia;
- Comissão Europeia. (2021). *Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais*. Comissão Europeia;

Comissão Europeia. (2021). *Quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027: Saúde e segurança no trabalho num mundo do trabalho em evolução*. Comissão Europeia;

Comissão Europeia. (2023). *The evolution of inequality of opportunity in the EU*. Comissão Europeia;

Comunidades Europeias. (1951). Tratado de Paris que institui a Comunidade Europeia do Carvão e do Aço. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*;

Comunidades Europeias. (1957). Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia (Tratado de Roma). *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:11957E/TXT>;

Comunidades Europeias. (1987). *Ato Único Europeu*. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=OJ:L:1987:169:TOC>;

Comunidades Europeias. (1989). *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. <https://on.eapn.pt/wp-content/uploads/Carta-comunit%C3%A1ria-Direitos-Sociais-Fundamentais-Trabalhadores.pdf>;

Conheça a OIT. (2024). *Organização Internacional do Trabalho*. <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit>;

Conselho da Europa. (1961). *Carta Social Europeia*;

Conselho da Europa. (1996). *Recomendação n.º R (96)5 sobre Reconciliar Trabalho e Vida Familiar*;

Conselho da Europa. (2006). *The need to reconcile work and family life*;

Conselho da União Europeia. (1996). Diretiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de junho de 1996, relativa ao Acordo-quadro sobre licença parental celebrado pela UNICE, o CEEP e a CES. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, L145, 4–9. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31996L0034>

Consolini, M., Llave, O., & Zucconi, A. (2024). Flexible work increases post-pandemic, but not for everyone. *Eurofound*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/flexible-work-increases-post-pandemic-not-everyone>;

Davies, A. (2012). *EU labour law*. Edward Elgar Publishing.

De Sio, S., Di Giampaolo, L., Greco, E., Iantorno, F., La Torre, G., Manai, M., Nieto, H., & Shaholli, D. (2024). Teleworking and Mental Well-Being: A Systematic Review on Health Effects and Preventive Measures. *Sustainability*, 16(18), 8278, <https://doi.org/10.3390/su16188278>;

Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, do Ministério dos Negócios Estrangeiros e do Trabalho e da Segurança Social. (1984). *Diário da República*. N.º 236, Série I de 11/10/1984;

Decreto-lei n.º 392/79, de 20 de setembro, do Ministério do Trabalho. (1979). *Diário da República*. N.º 218, Série I de 20/09/1979;

Dell'Anna, A., & Yilmaz, M. (2025). Hybrid work: These are Europe's most and least flexible countries. *Euronews*. <https://www.euronews.com/my-europe/2025/02/18/hybrid-work-these-are-europes-most-and-least-flexible-countries>;

Dias, H., Feres, L., & Palludeto, A. (2024). Financialization and labor discipline in contemporary capitalism. *Economia*, 25, (2), 329-346;

Dierx, J., & Rodrigues, P. (2003). The Dutch Equal Treatment Act in Theory and Practice. *ERRC*. <https://www.errc.org/roma-rights-journal/the-dutch-equal-treatment-act-in-theory-and-practice>;

Dimensão média dos agregados domésticos privados. (2025). *Pordata*. <https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/habitacao-e-familias/familias/dimensao-media-dos-agregados-domesticos>;

Epuran, G., Ivasciuc, I., Tescașiu, B., & Vuță, D. (2022). Telework Implications on Work-Life Balance, Productivity, and Health of Different Generations of Romanian Employees. *Sustainability*, 14(23), 16108. <https://doi.org/10.3390/su142316108>;

Estados Unidos Mexicanos. (2017). *Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos*;

EU workers: 7.1% worked 49 hours or more a week in 2023. (2024). *Eurostat*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240501-1>;

Eurofound. (2017). *Working time patterns for sustainable work*. Publications Office of the European Union;

Eurofound. (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. Publications Office of the European Union;

Eurofound. (2022). *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*. Publications Office of the European Union;

Eurofound. (2024). *Quality of life in the EU in 2024: Results from the Living and Working in the EU e-survey*. Publications Office of the European Union;

Eurofound & European Commission Joint Research Centre. (2024). *Regional employment change and the geography of telework in Europe*. Publications Office of the European Union;

- Eurostat. (2025). *Actual and usual hours of work*. European Commission. https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Actual_and_usual_hours_of_work;
- Falcetti, B., Filho, M., & Junior, K. (2017). A crise estrutural do feudalismo e a formação do capitalismo. *A Economia em Revista*, 25(2);
- Faria, L. (1966). *Sociedade e Cultura Inglesas*. Universidade Aberta;
- Fernandes, A. (2001). *Cidadania e Identidades Europeias. Colóquio Internacional Modelos de Europa*. Perspetivas para a União Europeia após a Conferência Intergovernamental de 2000, Universidade dos Açores;
- Fernandes, J. (2023). *Desafios na conciliação trabalho-família: perspetivas de pais e mães trabalhadores/as*. (Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, Politécnico do Porto, Porto, Portugal);
- Fernandes, M. (2024). *Família-trabalho-formação: configurações, (in)conciliações e conflitos de papéis*. (Tese de Doutoramento, Universidade de Évora, Évora, Portugal);
- Fertility statistics. (2025). *Eurostat*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Fertility_statistics;
- Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2025). *Nicholas Bloom: produtividade não é assim tão simples* [Vídeo]. Fundação Francisco Manuel dos Santos. <https://www.youtube.com/watch?v=scyAchKnUsI>;
- Freire, M. (2024). Portugueses trabalham mais, mas produzem menos que espanhóis. *Eurodicás*. <https://www.eurodicás.com.br/trabalho-na-espanha-e-em-portugal/>;
- Fróis, C. (2021). *Conciliação da vida pessoal, familiar e profissional: a perspetiva dos jovens universitários*. (Dissertação de Mestrado, ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, Portugal);
- Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, M. (2020). Work–Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain. *Sustainability*, 12(9), 3567. <https://doi.org/10.3390/su12093567>;
- Gender Equality Index. (2024). *EIGE*. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/>;
- Guerreiro, M., Lourenço, V., & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar: Manual para as Empresas*. CITE;
- Hannan, M., & Kranzberg, M. (2023). History of the organization of work. *Encyclopaedia Britannica*. <https://www.britannica.com/topic/history-of-work-organization-648000/Division-of-labour-in-the-workplace>;

- Higgins, C., & Duxbury, L. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior*, *13*, 389-411;
- Hijzen, A., Martins, P., & Parlevliet, J. (2017). *Collective Bargaining through the Magnifying Glass: A Comparison between the Netherlands and Portugal*. IZA – Institute of Labor Economics;
- Hofstede, G. (2010). *Cultures and Organizations, Software of the Mind*. McGraw-Hill;
- Hoogte, H., & Joosten, S. (2024). Over half of Dutch people work from home sometimes. *Statistics Netherlands*. <https://www.cbs.nl/en-gb/news/2024/11/over-half-of-dutch-people-work-from-home-sometimes>;
- How many single-parent households are there in the EU? (2021). *Eurostat*. <https://oke-esc.eu/en/how-many-single-parent-households-are-there-eu?>;
- Iantorno, F., Shaholli, D., Manai, M. V., Di Giampaolo, L., Nieto, H. A., Greco, E., La Torre, G., & De Sio, S. (2024). Teleworking and mental well-being: A systematic review on health effects and preventive measures. *Sustainability*, *16*(18). <https://doi.org/10.3390/su16188278>
- Jongepier, E. (2024). Navigating Dutch employment law: a guide for employers and employees. *Dutch Law Institute*. <https://dutch-law.com/employment-law/>;
- Kalwij, A. (2010). The Impact of Family Policy Expenditure on Fertility in Western Europe. *PubMed Central*. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3000017/>;
- Kang, M. (2024). Working hours and labour productivity from the occupational medicine perspective. *Industrial Health*, *62*, 281-283;
- Kanten, J. (2014). Family Friendly Policies in Organizations and Their Effects on Work-Life Balance, Work Alienation and Life Satisfaction. *International Journal of Business and Technology*, *2* (2), 18-30;
- Kien, N. (2018). From Sociology of the Family to Sociology of Personal Life: A Review of the Literature. *Sociology*, *6*, (2), 22-33;
- Labour Costs in Europe: Portugal Among the Lowest. (2025). *Supercasa*. <https://supercasa.pt/en-gb/noticias/labour-costs-in-europe-portugal-among-the-lowest/n7060>;
- Labour force participation rate. (2025). *Organização Internacional do Trabalho*. <https://ilostat.ilo.org/data/snapshots/labour-force-participation-rate/>;
- Labour force female participation rate. (2025). *World Bank Group*. <https://databank.worldbank.org/>;

Lei n.º 04/1984, de 05 de abril. (1984). *Diário da República*. N.º 81, Série I de 05/04/1984;

Lopes, M. (2024). Legislação laboral em Portugal segue modelo "clássico" e está desfasada da realidade. *Observador*. <https://observador.pt/2024/10/09/legislacao-laboral-em-portugal-segue-modelo-classico-e-esta-desfasada-da-realidade/>;

Loura, L., & Ferreira, M. (2025). Mercado de trabalho feminino forte, mas desigual. *Fundação Francisco Manuel dos Santos*.

https://ffms.pt/pt-pt/atualmentes/mercado-de-trabalho-feminino-forte-mas-desigual?_gl=1*1kbpj86*_up*MQ..*_ga*NjQyNjAyMDM3LjE3NDE2MTg2NTI.*_ga_N9RLJ8M581*MTc0MTYxODY1MS4xLjAuMTc0MTYxODY1MS4wLjAuMA..;

Magnano, P., Russo, A., Valls-Figuera, R., & Zammiti, A. (2023). Redefining ‘Careers’ and ‘Sustainable Careers’: A Qualitative Study with University Students. *Sustainability*, 15(24). <https://doi.org/10.3390/su152416723>;

May, V. Nordqvist, P. (2019). *Sociology of Personal Life*. Bloomsbury Publishing;

Micael, M. (2024). Nova licença parental "pode prejudicar as mulheres" nos salários e na contratação. *CNN*. <https://cnnportugal.iol.pt/licenca-parental/parentalidade/nova-licenca-parental-pode-prejudicar-as-mulheres-nos-salarios-e-na-contratacao/20241113/6734d318d34ea1acf270947f>;

Miranda, F. (2012). A Mudança do Paradigma Económico, a Revolução Industrial e a Positivização do Direito do Trabalho. *Revista Eletrónica Direito, Justiça e Cidadania*, 3(1);

Moreira, S. (2023). *Teletrabalho – Perceções dos Trabalhadores e Desafios para a Saúde e Segurança no Trabalho*. (Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal, Portugal);

Nogueira, M. (1999). Cidadania, Crise e Reforma Democrática do Estado. *Perspectivas*, (22), 61-84;

O impacto das alterações demográficas na Europa. (2024). *Comissão Europeia*. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/impact-demographic-change-europe_pt;

O que é o FSE+? (2025). *Comissão Europeia*. <https://european-social-fund-plus.ec.europa.eu/pt/o-que-e-o-fse>;

Objetivo 5: Igualdade de género. (2025). *UNRIC*. <https://unric.org/pt/objetivo-5-igualdade-de-genero-2/>

Oberman, P. (2024). Working conditions in the Netherlands. *L&E Global*. <https://leglobal.law/countries/netherlands/employment-law/overview-netherlands/03-working-conditions-2/#Maximum-Working-Week>;

OECD. (2024). *Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?: Survey of Adult Skills 2023*. OECD Skills Studies;

Organização Internacional do Trabalho. (1983). *Convenção n.º 156 da OIT Relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares*. OIT;

Organização Internacional do Trabalho. (1919). *Hours of Work Convention*. Organização Internacional do Trabalho;

Organização Internacional do Trabalho. (2021). *Health and safe telework*. Organização Internacional do Trabalho;

Organização Internacional do Trabalho. (2022). *Working Time and Work-Life Balance Around the World*. Organização Internacional do Trabalho;

Oláh, L. (2015). Changing families in the European Union: trends and policy implications. *Family policy development: achievements and challenges*, <https://www.un.org/esa/socdev/family/docs/egm15/Olahpaper.pdf>;

Organização das Nações Unidas. (1976). *Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais*;

Organização das Nações Unidas. (1948). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. <https://www.un.org/pt/universal-declaration-human-rights/>;

Países Baixos. (1838). *Código Civil dos Países Baixos*;

Países Baixos. (1999). *Working Conditions Act*;

Países Baixos. (2000). *Wet arbeid en zorg*;

Países Baixos. (2016). *Wet flexibel werken*;

Países Baixos. (2025). *Working Hours Act*;

Parceria Portugal – Organização Internacional do Trabalho. (n.d.). *Organização Internacional do Trabalho*. <https://www.ilo.org/pt-pt/parceria-portugal-oit>;

Parlamento Europeu e Conselho da União Europeia. (2003). Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho. *Jornal Oficial da União Europeia*, L 299, 9–19 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32003L0088>;

Parlamento Europeu e Conselho da União Europeia. (2019). Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa às condições de

trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia. *Jornal Oficial da União Europeia*, L 186;

Parlamento Europeu e Conselho da União Europeia. (2019). Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação da vida profissional e familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho. *Jornal Oficial da União Europeia*, L 188, 79–93. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>;

Parlamento Europeu e Conselho da União Europeia. (2021). Regulamento (UE) 2021/1058 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021, relativo à criação do programa Europa Digital e que altera os Regulamentos (UE) n.º 1291/2013 e (UE) 2021/694. *Jornal Oficial da União Europeia*, L 231, 1–30. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32021R1058>;

Parlamento Europeu e Conselho da União Europeia. (2022). Diretiva (UE) 2022/2381 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de novembro de 2022, relativa ao equilíbrio de género entre os administradores das sociedades cotadas e a medidas conexas. *Jornal Oficial da União Europeia*, L 315, 44–59. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32022L2381>;

Parlamento Europeu e Conselho da União Europeia. (2023). Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, relativa ao reforço da aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por igual trabalho ou trabalho de igual valor através da transparência remuneratória e dos mecanismos de execução. *Jornal Oficial da União Europeia*, L 132, 21–56. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32023L0970>;

Peralta, H. (2024). Work-life Balance: 60% dos portugueses dizem ser esta a prioridade ao aceitar um emprego. *Forbes*. <https://www.forbespt.com/worklife-balance-60-dos-portugueses-dizem-ser-esta-a-prioridade-ao-aceitar-um-emprego>;

Percentage of employed people usually working from home in Europe 2023, by country. (2025). *Statista*. <https://www.statista.com/statistics/879251/employees-teleworking-in-the-eu/>;

Pereira, I. (2024). EU hits record low in births in 2023: How many babies were born in past decade? *Euronews*. www.euronews.com/my-europe/2024/12/05/eu-hits-record-low-in-births-in-2023-how-many-babies-were-born-in-past-decade;

Pereira, I. (2025). Mais de 65 anos e a aumentar: estará a UE a enfrentar uma crise demográfica? *Euronews*. <https://pt.euronews.com/my-europe/2025/02/21/mais-de-65-anos-e-a-aumentar-estara-a-ue-a-enfrentar-uma-crise-demografica>;

Pilar Europeu dos Direitos Sociais. (n.d.). *EUR-Lex*. <https://eur-lex.europa.eu/PT/legal-content/glossary/european-pillar-of-social-rights.html>;

Pinheiro, M. (2006). A Constituição de Weimar e os direitos fundamentais sociais: A preponderância da Constituição da República Alemã de 1919 na inauguração do constitucionalismo social à luz da Constituição Mexicana de 1917. *Brasília a 43*, (169);

Pinheiro, P. (2006). O Direito do Trabalho ao Longo da História - Dealbar e Evolução de um Novo Ramo do Direito. *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, (8);

Planbureau voor de Leefomgeving. (2021). *Thuiswerken en de gevolgen voor wonen, werken en mobiliteit. Op zoek naar trends, trendbreuken en kansen als gevolg van corona*. Planbureau voor de Leefomgeving.

Quadros, F. (2018). *Direito da União Europeia*. (3.^a ed.), Almedina;

República Portuguesa. (1976). *Constituição da República Portuguesa*;

República Portuguesa. (2003). *Código do Trabalho*;

República Portuguesa. (2009). *Código do Trabalho*;

Ribeiro, A. (2016). A proteção do direito de contratação coletiva na Carta Social Europeia. *Cielo Laboral*, (7);

Rise in EU population working from home (2022). *Eurostat*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20221108-1?>;

Rocha, A. (2017). Identidade Europeia. *Enciclopédia da União Europeia*. Petrony Editora;

Rocha, M. (2023). A valorização social do cuidado: breves reflexões a partir da evolução dos regimes das licenças parentais e dos subsídios de parentalidade nos últimos 30 anos em Portugal. In *As palavras necessárias – Estudos em comemoração dos 30 anos da Escola de Direito por ocasião do centenário de Francisco Salgado Zenha*, Universidade do Minho;

Rogado, R. (2025). Adiam maternidade e são alvo de desigualdades no trabalho: um retrato das mulheres em Portugal. *SIC Notícias*. <https://sicnoticias.pt/pais/2025-03-07-adiam-maternidade-e-sao-alvo-de-desigualdades-no-trabalho-um-retrato-das-mulheres-em-portugal-add0f8a0>;

Silva, E. (2014). *Conciliação pessoal, familiar e profissional de mulheres imigrantes residentes no distrito de Braga*. (Tese de Doutoramento, Escola de Psicologia, Universidade do Minho, Braga, Portugal);

Silva, M. (2007). *Vida profissional e familiar: padrões de conflito e facilitação na gestão de múltiplos papéis*. (Dissertação de Mestrado, Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação, Universidade do Porto, Porto, Portugal);

Silva, S. (2022). *Conciliação entre o teletrabalho e a vida pessoal e familiar: uma meta-análise qualitativa*. (Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa, Porto, Portugal);

Sima, R. (2014). Family and Social Life. *Gender Studies*, 12, (1), 308-318;

Seixas, M. (2021). *História do direito do trabalho em Portugal*. (Vol. 1), AAFDL Editora;

Stafford, A. (2013). Comparative Analysis Within Political Science. *E-International Relations*. <https://www.e-ir.info/pdf/44275>;

Starling, B., & Zahreddine, D. (2020). Por um lugar ao sol: a política externa alemã de Otto Von Bismarck a Guilherme II. *Rev. Bras. Est. Def.*, 7(1);

Teleworking. (n.d.). *Eurofound*. www.eurofound.europa.eu/en/topic/teleworking;

The Index of Economic Freedom. (2025). *The Heritage Foundation*. <https://www.heritage.org/index/pages/report>

The Netherlands – ILO Partnership. (2025). *Organização Internacional do Trabalho*. <https://www.ilo.org/netherlands-%E2%80%93-ilo-partnership>;

The Netherlands ranks second in EU on well-being. (2024). *Statistics Netherlands*. <https://www.cbs.nl/en-gb/news/2024/23/the-netherlands-ranks-second-in-eu-on-well-being>;

3.7 million women held managerial positions in 2023. (2025). *Eurostat*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/edn-20250305-1>;

33.4% of parliamentarians across EU are women. (2025). *Eurostat*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/edn-20250307->;

União Europeia. (1993). Tratado da União Europeia (Tratado de Maastricht). *Jornal Oficial da União Europeia*, C 191, 29.7.1992, 1–112. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:11992M/TXT>

União Europeia. (1997). Tratado de Amesterdão que altera o Tratado da União Europeia, o Tratado que institui a Comunidade Europeia e certos atos legislativos. *Jornal Oficial da União Europeia*, C 340, 1–144. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=OJ:C:1997:340:TOC>;

União Europeia. (2001). Tratado de Nice que altera o Tratado da União Europeia, o Tratado que institui a Comunidade Europeia e certos atos legislativos. *Jornal Oficial da*

União Europeia, C 80, 10.3.2001, 1–96. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=OJ:C:2001:080:TOC>;

União Europeia. (2007). Tratado de Lisboa que altera o Tratado da União Europeia e o Tratado que institui a Comunidade Europeia. *Jornal Oficial da União Europeia*, C 306, 1–271. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=OJ:C:2007:306:TOC>;

União Europeia. (2025). Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia. *Jornal Oficial da União Europeia*, C 202, 7.6.2016, 47–390. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:12016E/TXT>;

Viña, N. (2017). *La locatio-conductio en Roma y su régimen actual*. (Grau em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de Valladolid, Valladolid, Espanha);

Working Conditions in the Netherlands. (2025). *L&E Global*. <https://leglobal.law/countries/netherlands/employment-law/overview-netherlands/03-working-conditions-2/>;

Wray, D. (2024). Telework, time use, and well-being: Evidence from the 2022 Time Use Survey. *Statistics Canada*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-652-x/89-652-x2024003-eng.htm?utm_source=chatgpt.com;

Yanatma, S. (2023). Desigualdade na Europa: Quais são os países com maior e menor rendimento? *Euronews*. <https://pt.euronews.com/business/2023/11/07/desigualdade-na-europa-quais-sao-os-paises-com-maior-e-menor-rendimento>;

Yanatma, S. (2024). O declínio da fertilidade na Europa: que país europeu tem menos bebés? *Euronews*. <https://pt.euronews.com/saude/2024/05/14/o-declinio-da-fertilidade-na-europa-que-pais-europeu-tem-menos-bebes>;

Yanatma, S. (2024). Riqueza das nações: o fosso cada vez maior entre ricos e pobres na Europa. *Euronews*. <https://pt.euronews.com/business/2024/06/04/riqueza-das-nacoes-o-fosso-cada-vez-maior-entre-ricos-e-pobres-na-europa>;

Yanatma, S. (2025). How much do women earn compared to men across Europe? *Euronews*. <https://www.euronews.com/business/2025/03/08/how-much-do-women-earn-compared-to-men-across-europe>.