



Na fase preparatória da **SEMANA DA IGUALDADE (8 a 12 de Março)**, em todo o país, a **COMISSÃO PARA A IGUALDADE** da **CGTP-IN** tem vindo a divulgar **Estudos Temáticos sobre a situação actual da mulher no trabalho**.  
**Este é o último dos Estudos temáticos.**

## ***ESTUDO 7*** ***Horários de trabalho e a conciliação com a vida familiar e pessoal***

### ***Enquadramento actual***

A Comissão para a Igualdade da CGTP-IN considera importante que se discuta a problemática dos horários de trabalho e da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, pois esta é uma questão crucial das sociedades actuais com reflexos a vários níveis e em múltiplas dimensões da vida, desde a questão demográfica e os graves problemas decorrentes da baixa natalidade para a sustentabilidade da economia e dos sistemas de protecção social, aos problemas da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, na família e na sociedade e os estereótipos de género, que continuam a atribuir à mulher o papel de principal cuidadora, limitando ou menorizando o seu papel social e profissional e, por outro lado, privam o homem de um papel mais interventivo na vida familiar.

**O trabalho tem uma profunda influência na vida pessoal e familiar, não só porque se trata do principal meio de subsistência das famílias e do modo de realização pessoal dos indivíduos, mas também porque os modos de organização do trabalho condicionam decisivamente a organização familiar.**

O nosso país é um dos países europeus com mais elevada taxa de participação feminina no mercado de trabalho, **dado que a taxa de actividade das mulheres em Portugal situa-se em cerca de 73%, acima da média europeia que é, aproximadamente 68% e próxima da taxa de actividade dos homens, que se situa na casa dos 78%<sup>1</sup>.**

Para além disso, **Portugal combina uma taxa de actividade feminina elevada com uma baixa proporção de mulheres empregadas a tempo parcial**, ou sejam 11% das mulheres no nosso país trabalham a tempo parcial, comparativamente com os mais de 31% observados na média da União Europeia.<sup>2</sup>

Simultaneamente, as mulheres representam cerca de 50% do emprego em Portugal, ao passo que ao nível europeu a taxa de feminização do emprego se encontra nos 46%.

<sup>1</sup> Eurostat, Labour Force Survey (dados para o ano de 2019 e para o grupo etário dos 15 aos 64 anos).

<sup>2</sup> Eurostat, Labour Force Survey (dados para o ano de 2019 e para o grupo etário dos 15 aos 64 anos).

**Por outro lado, apesar de haver sinais positivos sobre a participação dos homens ao nível da partilha de responsabilidades na vida familiar<sup>3</sup>, existe ainda uma grande distância entre partilha equilibrada de responsabilidades e as realidades quotidianas.**

Efectivamente, **são ainda as mulheres que mais dificuldades sentem na conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal**; entre trabalho pago e não pago, as mulheres trabalham em cada dia útil mais uma hora e 13 minutos do que os homens<sup>4</sup> e apenas 19% dos homens declaram fazer pelo menos uma hora de trabalho doméstico por dia, contra 78% das mulheres<sup>5</sup>.

**Quase 40% das mulheres declaram já ter interrompido a carreira para cuidar de filhos** – uma proporção que compara com pouco mais de 8% no caso dos homens<sup>6</sup> e **a maior parte dos/as cuidadores/as informais são mulheres<sup>7</sup>** (pessoas que abdicam, total ou parcialmente, a título temporário ou definitivo, do pleno envolvimento no trabalho remunerado para prestar assistência a cônjuge, pais, filhos, outros familiares em condição de fragilidade ou de dependência).

**Neste contexto, os efeitos já causados pela pandemia e a generalização do teletrabalho para um elevado número de mulheres, aprofundaram ainda mais as dificuldades já existentes na conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal.**

De acordo com os dados disponíveis, na primeira vaga da crise pandémica, coincidente com o 2.º trimestre de 2020, **a proporção da população empregada que trabalhou sempre ou quase sempre em casa, em teletrabalho, chegou aos 25,2% nas mulheres e aos 21,1% nos homens<sup>8</sup>.**

Por sua vez, tendo em conta os resultados do inquérito nacional realizado em 2020, pelo INE, a existência de crianças conduz a uma percepção mais desfavorável quanto à existência de condições necessárias ao teletrabalho em termos de situação familiar e de gestão do tempo, particularmente entre as mulheres<sup>9</sup>.

**Por outro lado, foram também as mulheres quem mais recorreu ao apoio extraordinário à família**, sendo que mais de 80% dos beneficiários deste apoio são mulheres, um indicador que ilustra de forma clara as assimetrias que continuam a marcar a prestação de cuidados no seio familiar.

Acresce que, na maioria dos casos, as tarefas de cuidar dos filhos são maioritariamente desempenhadas por mulheres, com implicações na evolução profissional e nos rendimentos.

---

<sup>3</sup> A proporção de homens que gozaram licença parental facultativa do pai, que aumentou de 45% para quase 68% entre 2009 e 2019, ou a adesão à licença partilhada, que passou de 9% para quase 40% no mesmo período (ISS, IP).

<sup>4</sup> CESIS, Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres (2016).

<sup>5</sup> Instituto Europeu para a Igualdade de Género a partir dos dados do Inquérito Europeu sobre a Qualidade de Vida 2016.

<sup>6</sup> INE, Módulo ad hoc 2018 do Inquérito ao Emprego, Conciliação da vida profissional com a vida familiar.

<sup>7</sup> [http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Informal\\_care.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Informal_care.pdf) (Inquérito Europeu sobre a Qualidade de Vida 2016, do Eurofound: 17% das mulheres em Portugal são cuidadoras informais, comparativamente com 9% dos homens).

<sup>8</sup> INE, Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego, Trabalho a partir de casa.

<sup>9</sup> De acordo com a mesma fonte, a proporção da população empregada que trabalhou sempre ou quase sempre em casa foi de 14,3% nas mulheres e de 14,1% nos homens no 3.º trimestre de 2020 e de 12,4% e 12,2%, respectivamente, no 4.º trimestre de 2020.

- **Por isso, para iniciar a discussão em torno da conciliação e identificar as medidas a tomar, é necessário recentrar a questão no que ela tem de essencial – e o essencial em matéria de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar passa, em primeiro lugar, pela organização do tempo de trabalho.**

As alterações da legislação laboral efectuadas ao longo dos últimos anos e que visaram a flexibilização das normas que regem a organização do trabalho sempre e apenas no interesse das empresas, a pretexto da necessidade de promover a sua competitividade e produtividade, tiveram como consequência o desequilíbrio das relações laborais em favor das entidades patronais, dificultando ou impedindo as possibilidades de conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional e, assim, alterando e perturbando a vivência quotidiana das famílias.

**Na prática, o prolongamento generalizado e a constante irregularidade dos horários e tempos de trabalho são claramente incompatíveis com a necessidade de conciliar diariamente a vida profissional com a vida familiar.**

A faculdade atribuída às empresas de, em algumas situações, alterarem unilateralmente e sem adequado aviso prévio os horários de trabalho, bem como de estabelecer formas de organização do tempo de trabalho, como sejam os regimes de adaptabilidade e de bancos de horas, independentemente da vontade de cada trabalhador ou de qualquer acordo individual ou colectivo, e sem atender às responsabilidades familiares respectivas, impossibilita claramente qualquer forma de conciliação do trabalho com a família.

**Portugal é o quarto país da União Europeia onde se trabalha habitualmente mais horas por semana a tempo completo: 40 horas semanais, em média, no conjunto dos sectores mas na agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca chega-se às 42 horas<sup>10</sup>.**

Mais de 50% do total dos trabalhadores (incluindo aqui também o tempo parcial) trabalha entre 36 e 40 horas e 18% mais de 40 horas.

**Mais de 1 milhão e 700 mil assalariados trabalha por turnos, à noite, ao sábado ou domingo ou numa combinação destes tipos de horários, 860 mil dos quais são mulheres (49% do total).**

**É entre estas que este tipo de horários mais tem crescido nas últimas duas décadas, abrangendo 41,5% do total das mulheres assalariadas.**

**Mais de 650 mil mulheres trabalha ao Sábado, cerca de 430 mil ao Domingo, 393 mil ao serão, 393 mil por turnos e 132 mil à noite.**

Este tipo de horários, a sua desregulação, os bancos de horas e adaptabilidades, entre outras formas de extensão do tempo de trabalho, não permitem uma adequada conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, não favorecem a efectivação do direito ao lazer e à cultura e têm muitas vezes repercussões negativas na saúde dos trabalhadores, mulheres e homens.

---

<sup>10</sup> Fonte: Eurostat, Labour Force Survey e INE, Inquérito ao Emprego.

- **Em segundo lugar, é essencial também discutir a qualidade do emprego e determinar a influência da crescente precariedade das relações laborais na vida das famílias.**

A elevada taxa de precariedade e a instabilidade dos vínculos laborais condicionam fortemente a vida das famílias – a generalização da contratação a termo, dos contratos de trabalho temporário, das falsas prestações de serviços e outras formas de contratação precária, e o seu prolongamento indefinido no tempo, não permitem a estabilização dos trabalhadores nem das respectivas famílias.

**A precariedade do emprego determina a precariedade social, uma vez que não é possível haver estabilidade social e familiar com o espectro do desemprego e da conseqüente perda de rendimentos sempre presente.**

Por outro lado, esta precariedade e a pressão constante da possibilidade de perda do emprego condicionam e limitam o exercício dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente dos direitos relacionados com o exercício das suas responsabilidades parentais, impedindo-os de exigir condições de trabalho mais adequadas à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.

A Comissão para a Igualdade da CGTP-IN considera, por isso, que a questão do emprego, da qualidade do emprego e da precariedade dos vínculos laborais é uma questão estrutural sem a resolução da qual a maioria dos problemas que hoje se colocam às famílias, incluindo as dificuldades de conciliar a vida profissional e a vida pessoal e familiar, dificilmente se atenuarão.

- **Uma terceira dimensão das questões da conciliação é a da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, na sociedade e na família e dos estereótipos de género, que continuam a dominar também na área da conciliação.**

Apesar dos significativos progressos registados, a verdade é que a sociedade parte ainda do pressuposto que cabe às mulheres assumir a quota principal das responsabilidades familiares, e por isso ainda é corrente considerar-se que a conciliação é um problema exclusivo das mulheres e aceitar-se, como dado adquirido, que as mulheres recusem determinadas funções mais exigentes em termos de tempo de trabalho ou determinadas formas de organização do tempo de trabalho e, por outro lado, que sejam as mulheres a gozar maioritariamente todas as licenças, faltas e dispensas relacionadas com o apoio à família, enquanto, relativamente aos homens, tais práticas continuam a ser mal vistas e mal aceites.

**De acordo com os dados do Inquérito à Fecundidade de 2019, do INE, são habitualmente as mulheres que ficam em casa quando os filhos estão doentes (segundo as mulheres, em 64% dos casos<sup>11</sup>), que levam os filhos ao médico (55,6%, segundo as mulheres<sup>12</sup>) e que vão levar e buscar os filhos à creche ou escola (em 36% dos casos<sup>13</sup>).**

---

<sup>11</sup> Sendo essa tarefa partilhada com o cônjuge em 21% dos casos, em 10% fica a cargo de outra pessoa e apenas em 3% habitualmente pelo cônjuge.

<sup>12</sup> Sendo partilhado nos restantes casos.

<sup>13</sup> A partilha da tarefa acontece em 38% dos casos, em 12,6% pelo cônjuge e 5% fica a cargo de outra pessoa.

No que diz respeito aos pedidos de horários flexíveis para acompanhamento de filhos até aos 12 anos de idade, por parte de mães e pais trabalhadores, pelo últimos dados disponíveis, relativos a 2019,<sup>14</sup> a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) emitiu 740 pareceres, 77% relativos à intenção de recusa por parte das entidades patronais em conceder o horário flexível a trabalhadores com filhos menores de 12 anos e 6% referentes à intenção de recusa de conceder horário a tempo parcial.

A maioria dizia respeito a mães trabalhadoras.

**Em 77% dos casos, o parecer da CITE foi favorável ao pedido das trabalhadoras para flexibilizar o horário de trabalho.**

As alterações legislativas têm também aqui um papel a desempenhar, como ficou claramente demonstrado quando a lei passou a prever mais tempo de licença exclusiva obrigatória para os pais pelo nascimento dos filhos, bem como o aumento da duração da licença parental inicial desde que partilhada entre ambos os pais.

- **Finalmente, há uma quarta vertente que respeita ao investimento em equipamentos e serviços sociais de apoio às famílias, pelos que esses investimentos são prioritários tendo em conta a escassez da oferta, sobretudo da oferta pública, de qualidade e a preços acessíveis às famílias.**

No entanto, a degradação dos serviços públicos a que temos vindo a assistir ao longo dos anos, é uma fonte de grande preocupação para as famílias que acaba por afectar também as questões da conciliação.

### **Em conclusão**

**A conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal é um direito fundamental dos trabalhadores, que as entidades patronais têm o dever de respeitar e facilitar.**

No entanto, a dificuldade de conciliar as diferentes esferas da vida é uma realidade quotidiana que afecta e condiciona diariamente a vida das trabalhadoras e dos trabalhadores e das suas famílias, complicando o dia-a-dia, provocando a desestabilização das relações entre as pessoas, perturbando a educação e o desenvolvimento harmonioso das crianças e dos jovens, distorcendo as vivências familiares e sociais, fazendo crescer fenómenos como o *stress*, o *burnout* e a falta de motivação.

**Por tudo isto, é necessário e urgente assegurar o direito à conciliação, identificar as necessidades de mulheres e homens trabalhadores e das suas famílias e dar-lhes resposta urgente e cabal.**

**Sem discutir o tempo de trabalho e a organização do tempo de trabalho e sem se procurar um justo equilíbrio entre tempos de trabalho e tempos de não trabalho, não se pode discutir a conciliação entre as várias esferas da vida dos trabalhadores.**

---

<sup>14</sup> Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2019, CITE

Por outro lado, enquanto a conciliação for vista apenas pelo prisma do interesse das empresas e não for reconduzida ao plano em que realmente se coloca, que é o das necessidades e interesses das pessoas e das famílias, também não é possível discutir, muito menos, concretizar qualquer tipo de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Assim a COMISSÃO PARA A IGUALDADE da CGTP-IN considera que para uma efectiva e eficaz conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar existem 4 áreas fundamentais:

1. **Combater a instabilidade e a precariedade dos vínculos laborais**, promovendo alterações legislativas que efectivamente garantam que a um posto de trabalho permanente corresponde sempre um vínculo laboral efectivo, isto é um contrato de trabalho por tempo indeterminado;
2. **Adequar os tempos e horários de trabalho ao exercício das responsabilidades familiares, nomeadamente através da revogação dos actuais regimes de adaptabilidade e de banco de horas**; da tomada de medidas que impeçam o recurso excessivo e desnecessário a regimes de laboração contínua e de trabalho por turnos; de um maior e efectivo controlo, por parte da ACT, com reposição e reforço de competências inspectivas nesta área e relativamente ao cumprimento das normas relativas à organização do tempo de trabalho a fim de evitar e sancionar a desregulação de horários e a exigência indevida de prestação de trabalho para além dos horários normais e da redução progressiva para as 35 horas de trabalho semanal, sem perda de retribuição, para todos os trabalhadores e trabalhadoras;
3. **Respeitar, cumprir e fazer cumprir as normas laborais de protecção das mães e dos pais trabalhadores** e prever o alargamento dos direitos que lhes assistem, nomeadamente no que respeita à concessão de regimes de horários adequados às responsabilidades familiares dos trabalhadores e em função das necessidades e interesses das famílias;
4. **Investir e melhorar os serviços públicos nas áreas sociais, da saúde, dos transportes e da habitação**, a fim de proporcionar aos trabalhadores e famílias maiores facilidades de conciliação das suas responsabilidades familiares com a sua vida profissional.

Comissão para a Igualdade/GES - CGTP-IN  
04.03.2021