



**Sobre a conciliação entre a vida
profissional e a vida pessoal e
familiar do trabalhador na Agenda
do Trabalho Digno e na Lei n.º
13/2023 (3/4)**

Filipe Lamelas e Pedro Rita

- I. O programa da conciliação na Agenda
- II. Alterações legais mais relevantes
- III. Apreciação crítica: breves apontamentos

Sumário

Garantir a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar do trabalhador constituía, a par da melhoria das condições de trabalho, um dos vetores de intervenção prioritários da Agenda do Trabalho Digno, tendo inspirado a publicação da Lei n.º 13/2023, com um largo e relevante número de alterações ao Código do Trabalho neste âmbito.

Nessa medida, foram introduzidas modificações positivas ao regime legal no âmbito da proteção da parentalidade, num quadro orientado pela promoção da igualdade de género no desempenho e cumprimento das responsabilidades parentais, sendo ainda de mencionar, pela sua novidade, a previsão da figura do trabalhador cuidador e respetivo regime.

No entanto, se se tiver como referência os horizontes definidos pela Agenda do Trabalho Digno neste tema da conciliação, por um lado, e as insuficiências e imperfeições do quadro legal vigente, por outro, dever-se-á ponderar se a Lei n.º 13/2023 não poderia - e porventura deveria - ter ido mais longe.

Descurando variantes da organização do trabalho que impactam negativamente a possibilidade de conjugar o cumprimento integral dos deveres profissionais do trabalhador com a satisfação das necessidades e desejos da sua vida extra laboral, a recente revisão do Código do Trabalho cumpre apenas parcialmente os propósitos anunciados na Agenda do Trabalho Digno no que à conciliação das diferentes esferas da vida dos trabalhadores diz respeito, sem prejuízo da virtude e bondade de muitas das modificações agora introduzidas pela Lei n.º 13/2023.

I. O programa da conciliação na Agenda

Garantir a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar do trabalhador constituía, a par da melhoria das condições de trabalho, um dos vetores de intervenção prioritários da Agenda do Trabalho Digno¹, que inspirou a publicação da Lei n.º 13/2023, com um largo e relevante número de alterações ao Código do Trabalho neste âmbito.

Sobre o tema da conciliação, a Agenda do Trabalho Digno propunha uma série de medidas de revisão legal, alertando para os problemas colocados nesta sede por tempos de trabalho excessivos e disruptivos. Foi, aliás, neste enquadramento que o Governo lançou o projeto piloto da semana de 4 dias de trabalho, também referido na Agenda, que se encontra ainda em fase de desenvolvimento.

¹ Para mais informação sobre a Agenda do Trabalho Digno, consultar <https://trabalhodigno.colabor.pt/>

Estabelecendo como objetivo fundamental o “aperfeiçoamento” dos regimes de licenças no contexto da proteção da parentalidade, num quadro de promoção da igualdade entre mulheres e homens, a Agenda apresentava um conjunto de propostas neste âmbito, sendo de destacar, o *“reforço das licenças complementares de apoio familiar, incorporando um mecanismo de promoção da igualdade entre mulheres e homens”* e a *“atribuição de licença parental e respetivo subsídio a familiares diretos (avós, tios ou irmãos) em caso de impossibilidade por impedimentos de força de maior demonstrados dos progenitores”*.

Ainda neste tópico, merecem referência as propostas que constavam da Agenda de *“fazer depender de autorização expressa dos trabalhadores a aplicação de regimes de adaptabilidade de horários de trabalho e bancos de horas a trabalhadores com filhos menores até 6 anos ou filhos com deficiência ou doença crónica, nomeadamente quando se demonstre impossibilidade de outro progenitor assegurar o acompanhamento da criança”* e de *“alargar aos trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 8 anos de idade ou filhos com deficiência ou doença crónica o direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho”*.

Por seu turno, não deve deixar de se aludir à novidade trazida pela proposta de introdução na lei laboral da figura do trabalhador cuidador, com um conjunto de direitos específicos, sendo certo que foi sobretudo a proteção da parentalidade que guiou a elaboração do programa da Agenda do Trabalho Digno no respeitante à conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar do trabalhador.

Podendo este enfoque ser questionável, deve, em todo o caso, reconhecer-se à Agenda do Trabalho Digno o importante papel de ter colocado o tema da conciliação no centro da discussão sobre o trabalho e as relações laborais, apontando ao legislador problemas, horizontes e soluções.

II. Alterações legais mais relevantes

a) parentalidade e família

As modificações introduzidas pela Lei n.º 13/2023 na subsecção do Código do Trabalho reservada à matéria da parentalidade (arts. 33.º a 65.º) traduzem em grande medida o programa da Agenda do Trabalho Digno de reforço desses direitos.

Neste quadro, sublinham-se as alterações aos arts. 40.º (*“licença parental inicial”*) e 51.º (*“licença parental complementar”*), que passaram a conferir aos trabalhadores maior flexibilidade na gestão das licenças. No primeiro caso, pela previsão da possibilidade de cumular, após o gozo de 120 dias consecutivos, os restantes dias da licença inicial com trabalho a tempo parcial (n.ºs 4 e 5), e, no segundo, através da inclusão da prestação de trabalho exclusivamente a tempo parcial na lista de modalidades em que a licença complementar se pode traduzir (n.º 1).

Por sua vez, a alteração ao art. 43.º (*“licença parental exclusiva do pai”*) veio fixar limites mínimos mais altos no âmbito do gozo da licença exclusiva do pai, medida que deve ser enquadrada num propósito de promoção da igualdade de género e repartição equitativa das responsabilidades familiares que animava a Agenda do Trabalho Digno e estruturou a recente revisão do Código.

A licença parental exclusiva do pai traduz-se, agora, no gozo de 28 dias consecutivos ou interpolados no período mínimo de sete dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, sendo que sete dos dias gozados neste âmbito têm de o ser de forma seguida, imediatamente após o nascimento da criança (n.º 1), tendo ainda sido prevista uma licença adicional de sete dias, que podem ser seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe (n.º 2). Em relação à redação legal anterior, o aumento que se regista de 20 para 28 dias é aparentemente favorável. Porém, a retirada da expressão *“dias úteis”* - como constava do preceito até agora vigente - pode, em certos casos (meses com feriados, por exemplo), levar a que esta alteração à primeira vista benéfica se traduza, a final e em concreto, num prejuízo para o trabalhador, tendo como efeito a redução do período da licença.

Constituindo claramente um reforço dos mecanismos de proteção da parentalidade, são de destacar, por seu turno, as alterações ao art. 40.º (*“licença parental inicial”*), com o alargamento dos períodos de licença no caso de internamento hospitalar (n.º 7), bem como nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas (n.ºs 8 e 9).

Deve ainda salientar-se, correspondendo a uma inovação no regime do Código do Trabalho, a introdução do novo art. 38.º-A, com a epígrafe *“falta por luto gestacional”*, que veio colmatar as insuficiências do artigo relativo à licença por interrupção da gravidez (art. 38.º), seja por abranger situações de perda gestacional que podiam não estar cobertas pelo artigo 38.º, seja por passar a permitir ao pai ausentar-se justificadamente ao trabalho neste contexto, o que também não estava previsto no regime anterior.

A nova norma veio estabelecer que, nos casos em que não haja lugar à licença por interrupção da gravidez, a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até três dias consecutivos (n.º 1), tendo o pai direito a faltar ao trabalho até três dias consecutivos, quando se verifique o gozo daquela licença ou a falta por luto gestacional por parte da mãe (n.º 2). Não pode, contudo, deixar de se sublinhar a enorme diferença entre os 14 a 30 dias de licença por interrupção da gravidez que o art. 48.º confere à trabalhadora grávida e os três dias de faltas consecutivas que este novo art. 48.º-A atribui.

Em articulação com este preceito, foram alterados o art. 249.º (*“tipos de falta”*) para se incluir no elenco de faltas justificadas a motivada por luto gestacional (n.º 2, al. h)) e o art. 65.º, (*“regime de licenças, faltas e dispensas”*), esclarecendo-se que a mesma não determina a perda de quaisquer direitos, sendo considerada como prestação efetiva de trabalho (n.º 2).

No que respeita ainda ao âmbito da proteção da parentalidade, deve referir-se as alterações trazidas pela Lei n.º 13/2023 no sentido do reforço dos direitos parentais dos candidatos a adotantes e a famílias de acolhimento, aproximando a sua condição à dos progenitores titulares do poder parental.

Neste sentido, destacam-se as alterações positivas ao art. 44.º (*“licença por adoção”*), tendo se consagrado que, em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença parental exclusiva do pai (n.º 2), e que, no caso de adoções múltiplas, acrescem 30 dias ao período de licença parental inicial, acrescentando ainda mais dois dias à licença parental exclusiva do pai, por cada adoção além da primeira (n.º 3). O n.º 14 deste art. 44.º determinou a aplicação parcial do regime da adoção ao processo de acolhimento.

Ainda neste contexto, cabe igualmente mencionar a alteração do 45.º (*“dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar”*), tendo o legislador alargado a previsão da norma anterior de modo a serem abrangidas pelo preceito todas as fases do processo de adoção e não apenas a avaliação, mas também, e de forma inovadora, regular a dispensa no que respeita aos processos de acolhimento familiar.

Estabelece o novo n.º 1 do art. 45.º que os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos, constituindo contraordenação grave a violação desta norma (n.º 2).

Esta alteração teve repercussão no texto de outras normas, nomeadamente obrigando à revisão do art. 35.º (*“proteção na parentalidade”*), tendo a formulação da al. j) do n.º 1 passado de *“dispensa para avaliação para adoção”* para *“dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar”*. Reformulação semelhante foi introduzida na al. k) do n.º 1 do art. 65.º, preceito do qual resulta que as ausências ao trabalho em virtude do gozo desta dispensa não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho

A propósito do art. 65.º, vale a pena mencionar o novo n.º 7, onde se prevê como contraordenação grave a violação de qualquer uma das suas disposições, alteração introduzida pela Lei n.º 13/2023 com o objetivo de inibir desvios a uma das normas mais importantes do regime do Código do Trabalho em matéria de parentalidade.

O art. 63.º (*“proteção em caso de despedimento”*) também viu a sua redação alterada, para se acrescentar a previsão de uma contraordenação no caso de o empregador se opor à reintegração ou não pagar a indemnização que o trabalhador reclame em alternativa à reintegração (n.º 9).

Fora da subsecção do Código do Trabalho respetiva mas no âmbito da proteção da parentalidade, destacam-se as alterações aos arts. 166.º-A (*“direito ao regime de teletrabalho”*), 206.º (*“adaptabilidade grupal”*) e 208.º-B (*“banco de horas grupal”*).

A nova redação do art. 166.º-A veio alargar o direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho ao trabalhador com filho com idade até 3 anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação (n.º 2).

Por seu turno, a Lei n.º 13/2023, no que concerne à aplicação da adaptabilidade grupal e banco de horas grupal, determinou que estão excluídos da obrigatoriedade de prestar trabalho nessas modalidades os trabalhadores com filho menor de três anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica (n.º 4 do art. 206.º), bem como os trabalhadores com filho entre os três e os seis anos, que apresentem declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar a assistência (n.º 13 do art. 208.º-B).

A respeito da proteção da esfera familiar do trabalhador, destaca-se, por fim, a alteração ao art. 251.º (*“faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim”*), sendo de salientar o aumento significativo de cinco para 20 dias do período de ausência justificada na sequência do óbito de cônjuge.

b) trabalhador cuidador

A principal novidade no tema da conciliação da vida profissional e familiar veio com a introdução de uma totalmente nova subsecção no Código do Trabalho dedicada ao regime do trabalhador cuidador (arts. 101.º-A a 101.º-H), tido como aquele a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, enunciando-se um conjunto de direitos e procedimentos para a sua efetivação, à semelhança do que consta no Código do Trabalho sobre a matéria da parentalidade.

Prevê-se, especificamente, uma licença anual de cinco dias úteis, que devem ser gozados de modo consecutivo (101.º-B - *“licença do cuidador”*), bem como a possibilidade de o trabalhador cuidador prestar a sua atividade, quer em regime de trabalho a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de quatro anos (101.º-C - *“trabalho a tempo parcial de trabalhador cuidador”*), quer com horário flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência (101.º-D - *“horário flexível de trabalhador cuidador”*).

Ademais, estabeleceu-se, tal como acontece no regime da parentalidade, uma especial proteção em caso de despedimento de trabalhador cuidador (101.º-F - *“proteção em caso de despedimento de trabalhador cuidador”*), impondo-se a consulta prévia da CITE (n.º 1) e presumindo-se sem justa causa o despedimento por razões subjetivas que seja decretado contra um trabalhador cuidador (n.º 2).

A Lei n.º 13/2023 dispensou o trabalhador cuidador da obrigação de prestar trabalho suplementar enquanto se verificar a necessidade de assistência (101.º-G - *“dispensa de prestação de trabalho suplementar”*), não tendo, todavia, e ao contrário do que se consagrou no regime do Código do Trabalho na

subsecção da parentalidade, previsto essa mesma dispensa relativamente a certas formas de organização do tempo de trabalho como a adaptabilidade, o banco de horas ou o trabalho noturno.

A propósito da figura legal do trabalhador cuidador, vale a pena, por último, referir a alteração ao art. 252.º (*“falta para assistência a membro do agregado familiar”*), da qual resultou o alargamento deste direito a faltar ao trabalhador cuidador, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada (n.º 2), estabelecendo-se ainda que a esse período acrescem 15 dias por ano no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador (n.º 3).

III. Apreciação crítica: breves apontamentos

Assumindo a centralidade do trabalho na vida das pessoas e reconhecendo a necessidade de encontrar um equilíbrio entre as obrigações da atividade profissional e o espaço e tempo de realização da vida pessoal e familiar do trabalhador, a Lei n.º 13/2023, na senda do programa da Agenda do Trabalho Digno, trouxe um conjunto relevante de alterações no âmbito do tema da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, designadamente no que respeita à proteção da parentalidade.

Neste contexto, foram diversas e pertinentes as modificações do regime legal operadas pela Lei n.º 13/2023, visando simultaneamente a promoção da igualdade de género no desempenho e cumprimento das responsabilidades parentais. Foi também no âmbito da proteção da parentalidade que se introduziram regras a exigir o acordo do trabalhador com responsabilidades parentais para a sua integração num regime de adaptabilidade ou de banco de horas, tendo ainda sido alargado o direito ao teletrabalho em certas situações familiares.

Ademais, entre as inovações a valorizar destacadamente na revisão do Código do Trabalho no tema da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar do trabalhador, deve ainda incluir-se - e saudar-se de forma particular - o novo regime do trabalhador cuidador, considerando, em especial, o envelhecimento populacional acentuado das últimas décadas e as crescentes necessidades de assistência familiar surgidas neste contexto.

No entanto, e sem prejuízo da relevância de todas estas medidas, se se tiver como referência os horizontes definidos pela Agenda do Trabalho Digno neste tema da conciliação, por um lado, e as insuficiências e imperfeições do quadro legal vigente, por outro, dever-se-á ponderar se a Lei n.º 13/2023 não poderia - e porventura deveria - ter ido mais longe.

Desde logo, a revisão do Código poderia ter intervindo na matéria da organização e duração do tempo de trabalho de forma mais profunda e alargada no sentido de garantir uma efetiva possibilidade de conciliação

das diferentes esferas da vida a todos os trabalhadores - progenitores, adotantes ou outros.

Não obstante as alterações introduzidas em normas de natureza contraordenacional, com o agravamento de sanções e a instituição de novas contraordenações, a Lei n.º 13/2023 manteve intocado o conteúdo essencial do regime de organização e duração do tempo de trabalho previsto no Código, não revendo aspetos do quadro legal regulamentador de modalidades de prestação de trabalho - como o trabalho suplementar, a adaptabilidade, o banco de horas, o trabalho noturno ou o trabalho por turnos - que constituem sérios obstáculos à possibilidade de conciliação da vida profissional do trabalhador com a sua vida pessoal e familiar.

Do mesmo modo, também as regras sobre local de trabalho, cessação do contrato e matéria retributiva mereciam intervenção do legislador no sentido de se assegurar uma efetiva possibilidade de conciliação, considerando que a conjugação harmoniosa das diferentes esferas da vida do trabalhador depende de variados fatores que ultrapassam a questão da parentalidade e assistência à família, sendo absolutamente decisivas para a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar a estabilidade, as contrapartidas financeiras e a segurança da relação laboral.

Igualmente importante teria sido rever o regime do trabalhador-estudante de forma mais extensa, no sentido de assegurar as condições de compatibilização do exercício de atividade profissional com a prossecução de estudos por parte do trabalhador, nomeadamente pela fixação de períodos de dispensa do trabalho mais alargados em momentos de avaliação ou para cumprimento de obrigações curriculares específicas.

Ora, descurando variantes da organização do trabalho que impactam negativamente a possibilidade de conjugar o cumprimento integral dos deveres profissionais do trabalhador com a satisfação das necessidades e desejos da sua vida extra laboral, a recente revisão do Código do Trabalho cumpre, por isso, apenas parcialmente os propósitos anunciados na Agenda do Trabalho Digno no que à conciliação das diferentes esferas da vida dos trabalhadores diz respeito.

Estas omissões, porém, não têm o efeito de prejudicar o caráter claramente positivo das alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023 no âmbito da conciliação, sendo de valorizar, de modo especial, as modificações legais operadas no sentido do reforço dos direitos parentais e de forma paritária entre géneros - constituindo também, por isso, um contributo para a promoção da igualdade de género e a distribuição equitativa de responsabilidades familiares -, bem como a introdução de uma nova subsecção no Código do Trabalho dedicada ao regime do trabalhador cuidador, assim se garantindo o enquadramento jurídico que a realidade contemporânea já reclamava.