

A CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA PESSOAL E FAMILIAR E AS NTIC

Teresa Coelho Moreira*

“Technology and automation need not be our enemies. With the right tools and direction, they may have a positive impact on women’s rights and empowerment”

MARTA OCHOA, Coordinator UNI Equal Opportunities, UNI Global Union

1. A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar é uma questão fundamental para qualquer trabalhador e encontra-se relacionada com várias outras como o aumento da participação laboral principalmente das mulheres no mercado de trabalho, tornar o emprego mais sustentável, assegurar igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e enfrentar os desafios demográficos que se avizinham.

Na verdade, uma utilização mais equitativa dos regimes que favorecem a conciliação entre vida familiar e profissional entre os sexos tem um impacto positivo na empregabilidade das mulheres¹ e é considerada um dos pré-requisitos para atingir uma maior igualdade de género no emprego em particular e na sociedade em geral e ainda recentemente na Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho, se reforçou essa mesma ideia.

As políticas favoráveis à conciliação entre a vida profissional e vida familiar são importantes para estimular tendências demográficas positivas, visto que a precariedade laboral e as más condições de trabalho têm efeitos negativos no planeamento familiar.

A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar inclui diversas medidas relacionadas com vários aspetos mas não podem dirigir-se apenas a políticas de

* Doutora em Direito. Professora Auxiliar da Escola de Direito da Universidade do Minho. Membro da Direção da APODIT – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho. Membro integrado do Jus-Gov e coordenadora do grupo de Direitos Humanos do mesmo.

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

igualdade de género e não devem ser apenas relevantes para as mulheres. Estas medidas devem dirigir-se a todos, mulheres, homens, e devem ser consideradas como um dos elementos da qualidade de vida no trabalho e como condição para um trabalho decente, atendendo aos novos desafios que surgem relacionados, *v.g.*, com o envelhecimento da população, com o cuidado dos mais velhos, com a diversidade de famílias e com o acesso de mais mulheres a cargos de topo², ainda que deve atender-se que as mulheres representam 60 % dos novos licenciados mas a sua taxa de emprego continua a ser inferior à dos homens³.

2. Por outro lado, apesar de o número de horas de trabalho ter vindo a diminuir ao longo das últimas décadas, alguns trabalhadores continuam a trabalhar longas horas, com um aumento enorme do número de trabalhadores que trabalham aos domingos e em regime de turnos, e o número de trabalhadores a trabalharem em regime de trabalho a tempo parcial tem vindo a aumentar com um número mais elevado de mulheres do que homens a utilizarem esta modalidade de contrato de trabalho. Aliás, como também reforça a OIT⁴ “demasiados trabalhadores e trabalhadoras continuam a trabalhar um número excessivo de horas, o que os deixa numa situação de pobreza de tempo – (*time poor*)”.

Tem ainda de adicionar-se a este trabalho, o trabalho não pago, de cuidado, sendo que este é muito superior nas mulheres do que nos homens. Por outro lado, muitos trabalhadores chegam a ter de abandonar o trabalho para tomar conta de familiares dependentes que não se resumem apenas a filhos pois cerca de 80% do cuidado na UE é

² Veja-se PARLAMENTO EUROPEU, *Relatório sobre a criação de condições no mercado de trabalho favoráveis ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional*, A8-0253/2016, (2016/2017(INI)), de 2 de agosto de 2016, considerando C, “Considerando que as noções tradicionais relativas aos papéis das mulheres e dos homens e à família nuclear são cada vez mais contestadas, visto que o número de famílias monoparentais, de famílias baseadas em uniões do mesmo sexo e de mães adolescentes, entre outras, está a crescer na União; considerando que o não reconhecimento desta diversidade constitui uma discriminação suplementar e afeta negativamente as pessoas que vivem na União, bem como as respetivas famílias”, assim como considerando P “Considerando que a igualdade de género no mercado de trabalho beneficia não apenas as mulheres, mas também a economia e a sociedade de modo geral, constituindo uma mais-valia económica indispensável para promover um crescimento sustentável e inclusivo, a redução da desigualdade no trabalho e a eficiência e fluidez do mercado de trabalho; considerando que a entrada de mulheres no mercado de trabalho e o seu regresso à vida ativa resulta num aumento do rendimento da família, do consumo, dos descontos para a segurança social e do volume de impostos cobrados; considerando que as mulheres ainda são alvo de discriminação em matéria de acesso ao emprego e de manutenção do posto de trabalho e são vítimas de negação de direitos laborais, em particular devido à gravidez e à maternidade”.

³ COMISSÃO EUROPEIA, *Uma nova agenda de competências para a Europa*, COM (2016) 381, de 10 de junho de 2016, p. 2. Veja-se, ainda, EIGE, *economic benefits of gender equality in the EU*, UE, 2017, p. 2, onde se defende que “In 2050, the EU employment rate will reach almost 80% in case of substantial gender equality improvements. Without improvements the rate would be 76%”.

⁴ *Trabalhar para um Futuro Melhor*, Genebra, 2019, p. 42.

realizado a nível informal pela família e o apoio para este tipo de atividades está muito menos organizado do que do que o relativo ao cuidado das crianças.

3. Na verdade, dir-se-ia que os fatores que influenciam a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar estão bem definidos e estão relacionados, em grande medida, com a flexibilização dos tempos de trabalho. Contudo, a questão fundamental é saber como flexibilizar este tempo. Se a redução do tempo de trabalho parece à primeira vista positiva, se apenas incidir sobre as mulheres poderá não o ser já que o trabalho a tempo parcial conduz, regra geral, a uma menor progressão na carreira e a uma maior insegurança quando comparado com um contrato de trabalho a tempo integral. A questão fundamental parece-nos é que haja uma verdadeira liberdade na escolha. Na verdade, há uma percentagem muito superior de mulheres relativamente aos homens, muitas vezes com filhos, a trabalhar em regime de contrato de trabalho a tempo parcial involuntário, onde imperam os baixos rendimentos⁵ e as baixas qualificações⁶.

Por outro lado, a recente crise afetou ainda mais a questão da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. As famílias foram muito afetadas pela crise⁷ e segundo o Instituto Europeu de Igualdade de Género “ para a maior parte dos países a crise económica está a criar novos desafios no que concerne a conciliação entre o trabalho, a vida privada e a vida familiar”⁸.

Contudo, não deixa de ser interessante notar que, apesar da crise, alguma atenção foi dada a novos ou até velhos desafios relacionados com a promoção de um papel ativo dos pais, com uma divisão mais igualitária das responsabilidades de ambos os pais e a necessidade de enfrentar o envelhecimento da população através da criação de medidas para auxiliar os trabalhadores cuidadores⁹ ¹⁰.

⁵ Ver os dados presentes em ETUC, *Bargaining for Equality - How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value*, 2014, p. 7.

⁶ Para maiores desenvolvimentos cf. TERESA COELHO MOREIRA, “O princípio da igualdade de tratamento e a proibição de discriminação: a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar em Portugal”, in *Documentación Laboral*, n.º 113, vol. I, 2018.

⁷ Veja-se a título de exemplo e para uma perspetiva de Direito comparado, EUROFOUND, *Families in the economic crisis: Changes in policy measures in the EU*, Publicações Oficiais da UE, Luxemburgo, 2015.

⁸ Europe Institute for Gender Equality, *Reconciliation of work, family and private life in the European Union – Policy review*, Publicações Oficiais da UE, Luxemburgo, 2015, p. 39.

⁹ Vide EUROFOUND, *Working and caring: Reconciliation measures in times of demographic change*, Publicações Oficiais da UE, Luxemburgo, 2015.

¹⁰ Cf. art. 6.º da Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019 que institui uma licença do cuidador.

4. Por outro lado defende-se que o trabalho dignifica o Homem. Contudo, esta ideia não se compadece com jornadas de trabalho praticamente ilimitadas.

A nossa Constituição consagra, no art.59º, que todos os trabalhadores têm direito ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e, na alínea b), garante-lhes o 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, concretizando-se num dos deveres do empregador no art. 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho, segundo o qual “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

Conclui-se, assim, pelo necessário equilíbrio entre tempos de trabalho e tempos livres, entre vida profissional e vida pessoal e familiar.

5. A própria organização dos tempos de trabalho está a mudar principalmente com a inserção das NTIC nas empresas e a possibilidade de se maior flexibilização temporal. O tempo de trabalho torna-se cada vez mais flexível, podendo originar por um lado, uma melhor conciliação dos tempos de trabalho mas, simultaneamente, novos problemas com a limitação dos mesmos, já que hoje em dia os trabalhadores são muitas vezes avaliados pelos resultados que apresentam e não pelo trabalho que realizam, o que pode originar uma intensificação do mesmo, assim como dos tempos de trabalho. Na verdade, para muitos, flexibilidade temporal não significa liberdade mas sim o contrário, tornando-se cada vez mais difícil a conciliação dos tempos de trabalho com os tempos pessoais. Cremos que a oportunidade do “*anytime-anyplace*” não pode tornar-se no “*always and everywhere*”. Nestes novos tempos de trabalho parece poder permitir-se quase um novo tipo de escravatura que, embora de feição diferente, está a colocar em causa um dos primeiros direitos consagrados dos trabalhadores - o do direito a um descanso efetivo entre jornadas de trabalho -. É cada vez mais visível uma menor separação, como que um esbatimento, entre as fronteiras da vida pessoal e da vida profissional do trabalhador, defendendo-se que o trabalhador tem um *direito à desconexão*, entendido como o direito à privacidade do século XXI.

Assim, os fantasmas da ubiquidade começam a aparecer, já que se pretende ter um ser humano disponível em todo o local e a toda a hora para trabalhar¹¹.

¹¹ Como entende ALAIN SUPIOT, “Travail, droit et technique”, in *DS*, n.º 1, 2002, p. 21.

A tendência atual é exigir uma implicação cada vez maior dos trabalhadores na vida da empresa; que os trabalhadores estejam cada vez mais disponíveis mesmo fora do horário de trabalho, o que origina uma maior dificuldade na altura de delinear a diferença entre a jornada laboral e a vida privada e familiar do trabalhador^{12 13}.

A grande questão, então, é como conseguir esta verdadeira desconexão que nos parece, muitas vezes, mais do que um direito à desconexão um verdadeiro dever de desconectar na medida em que, não raramente, a utilização destas NTIC parece ser um fator de ineficiência e de danos à produtividade. Na verdade, talvez o melhor caminho seja a consagração como um dever do empregador a não incomodar o trabalhador e consagrá-lo nos deveres dos empregadores e, depois, na parte relacionada com os tempos de trabalho. É que, na verdade, conseguir-se a desconexão durante as férias é fundamental mas muitas vezes o que gera sintomas de fadiga, *stress* e síndrome de *burn out* ou mesmo assédio, é a inobservância diária, constante, contínua, deste direito dos trabalhadores ao descanso. Porque no fundo é disso que se trata.

Na verdade, atualmente cultiva-se uma espécie de obsessão da *performance*. Há, ainda, uma internacionalização e globalização das empresas, que leva à necessidade de adaptação a outros fusos horários e por parte dos trabalhadores um certo *pânico* do esquecimento pois receiam que a obrigação de desconexão leve a que se tornem *dispensáveis*, a que se associa um certo *receio* de má reputação junto dos colegas já que há, infelizmente, trabalhadores que têm a convicção de que o “melhor” trabalhador é o que está não em “desconexão” mas em “hiperconexão”, é aquele que está sempre disponível e comprometido para a empresa, que sacrifica a sua vida pessoal em favor da profissional, sendo por vezes as próprias empresas a cultivarem esta competição entre os trabalhadores.

Há cada vez mais a confusão entre o que é urgente e o que é importante o que origina um aumento do síndrome de *burn out* ou FOMO – *fear of missing out*, que é uma forma de ansiedade social que origina que os trabalhadores desenvolvam quase uma relação obsessiva com as comunicações profissionais e que é desastroso para a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar.

¹² Vide ALAIN SUPIOT, *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 2016, pp. XXVII-XXIX.

¹³ Vd. Teresa Coelho Moreira, “O Direito à desconexão dos trabalhadores”, in *Questões Laborais*, n.º 49.

6. Na realidade, muitos defendem que esta transformação digital pode reforçar a posição das mulheres no mercado de trabalho ou porque cria formas mais flexíveis de realizar o trabalho, ou porque com a automatização irão ser substituídas desde logo atividades rotineiras e onde se exige uma menor formação e, por isso, cria-se uma vantagem para as mulheres porque nesta altura elas já ultrapassam os homens no nível de formação¹⁴.

Mas isso não corresponde totalmente à verdade e as várias questões que se colocam na igualdade de género no mundo real, como a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, o assédio, a discriminação e a desigualdade retributiva, existem igualmente no mundo virtual e nestas novas formas de prestar trabalho. Se a digitalização e as inovações tecnológicas podem auxiliar a avançar nesta questão, também podem aumentar as desigualdades existentes que podem existir, desde logo, no acesso às mesmas, já que, em grande parte dos casos, a população sem acesso é pobre e maioritariamente feminina, mas também na falta de incentivos para as mulheres aprenderem mais a este nível, assim como a criação de estereótipos negativos, que só levam ao aumento do que é conhecido pelo *gender digital divide*¹⁵, e que existe mesmo quando se utilizam os algoritmos, incluindo robots e a inteligência artificial.

Por outro lado, tanto as mulheres, como os homens, podem ter muito a ganhar mas também a perder com a revolução digital e com as novas formas de prestar trabalho. E, por isso, se a digitalização irá aumentar ou diminuir o *gap* entre os géneros depende largamente da política que for adotada¹⁶.

E nestas novas formas de prestar trabalho há claramente uma questão de género porque mesmo estudos realizados demonstram que as mulheres recebem menos do que os homens¹⁷ - cerca de 82% do que eles ganham - e em parte devido a que ainda são as mulheres a realizar a maior parte do cuidado informal. Na verdade, as mulheres tendem a trabalhar em atividades que lhes permitam continuar a ser as principais cuidadoras e, por isso, que lhes possibilitem uma maior flexibilidade nos tempos de trabalho ou a

¹⁴ Cf. OCDE, *Going Digital: The Future of Work for Women*, 2017, p. 1.

¹⁵ Vd. MARTA OCHOA, “The path to genderless digitalization”, in *Policy Choices for a digital age*, Friends of Europe, 2017, p. 66.

¹⁶ Cf., Ana de la Puebla Pinilla, “Cambio tecnológico e impacto sobre el trabajo de las mujeres”, in *A Igualdade nas Relações de Trabalho, Estudos APODIT*, vol. 5, (coord. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO e TERESA COELHO MOREIRA), AAFDL, Lisboa, 2019, pp. 27 e ss. e, para maiores desenvolvimentos, TERESA COELHO MOREIRA, “Igualdade de género e Trabalho 4.0”, in *A Igualdade nas...*, cit.

¹⁷ ABIGAIL ADAMS e JANINE BERG, “When home affects pay: an analysis of the gender pay gap among crowdworkers”, disponível in https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3048711

trabalhar menos horas consecutivas a partir de casa. E o *crowdwork* pode permitir isso com a realização de *microtarefas* que exigem mais ou menos qualificação, sendo que a maior diferença retributiva existe nas tarefas que exigem uma menor qualificação¹⁸, mas que podem ser realizadas a partir do domicílio de quem as faz, porque muitas que realizam este tipo de atividades têm filhos e cuidam deles, assim como de outros familiares¹⁹ e que, contrariamente a muitos homens, só realizam este tipo de atividade²⁰.

Por outro lado, estudos realizados mostram que nas plataformas digitais as mulheres recebem uma menor cotação do que os homens e recebem menos do que eles²¹.

Assim, torna-se fundamental também nestas novas formas de prestar trabalho, abordar-se a questão da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, e aplicar-se as mesmas políticas do trabalho *offline* ao trabalho *online*, com políticas de apoio ao cuidado de pessoas e de um melhor regime de licenças.

7. Assim, estas novas formas de prestar trabalho podem estar a aumentar ainda mais a desigualdade de género, já que conciliar a vida privada e familiar quando se está num regime de trabalho *on call*, pode tornar-se muito difícil. Na verdade, as mulheres é que continuam a assegurar a maior parte dos cuidados a nível familiar, enquanto as atividades mais lucrativas e mais bem remuneradas pertencem a quem não tem estes encargos, o que pode originar um aumento das diferenças retributivas também nesta nova revolução.

Contudo, as TIC e as novas formas de prestar trabalho também podem auxiliar a uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar se forem bem utilizadas através de uma reorganização que permita uma flexibilidade real e não uma mera aparência, porque a ideia do ciberespaço como uma realidade onde todos podem participar igualmente, livre de qualquer discriminação não corresponde à realidade que é bem mais complexa²².

¹⁸ Vejam-se os inúmeros casos citados em ABIGAIL ADAMS e JANINE BERG, *op. cit.*, pp. 17-18.

¹⁹ Cf. ABIGAIL ADAMS e JANINE BERG, *op. cit.*, p. 7.

²⁰ Segundo dados fornecidos na última *op. cit.*, p. 8, os homens tendem a ter outra atividade para além desta que exercem em regime de *crowdwork* numa percentagem superior à das mulheres – mais cerca de 9%.

²¹ Cf. ARIANNE BARZILAY e ANAT BEN-DAVID, “Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy”, in *Setton Hall Law Review*, vol. 47, 2017, pp. 404 e ss..

²² Neste sentido veja-se ARIANNE BARZILAY e ANAT BEN-DAVID, *op. cit.*, pp. 401-402.

Na verdade, a flexibilidade muitas vezes não rima com liberdade e quando o trabalho é realizado no domicílio há um claro esbatimento das fronteiras entre a vida profissional e a vida privada²³.

8. Claro que com estas novas formas de prestar trabalho também há a possibilidade de inserção no mercado de trabalho de mulheres que estariam afastadas devido às suas tarefas de cuidadoras mas cremos que se desenvolvessem melhores políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar já não existiria esta necessidade de inserção das mulheres consideradas ainda como um grupo *vulnerável* de trabalhadores sujeitas a uma maior precariedade.

Apesar da precariedade poder afetar todos os tipos de trabalhadores, existem alguns que podem ser considerados mais “vulneráveis” relativamente a outros e mais afetados por formas de trabalho e condições precárias²⁴. É o caso, *inter alia*, dos contratos de trabalho a tempo parcial involuntários que afetam mais as mulheres.

Em Portugal, a tradicional divisão do trabalho que se baseava na velha ideia reacionária: *dos homens espera-se que sustentem; das mulheres espera-se que cuidem*, ou, em linguagem mais crua: *o trabalho da mulher é a casa; o trabalho do homem é a rua*, ainda continua, infelizmente, a produzir resultados na sociedade atual e, por isso, as mulheres ainda continuam excessivamente representadas em setores considerados precários, como seja o trabalho doméstico, o trabalho no domicílio ou no setor do vestuário, no setor da restauração, e também em determinados modalidades de contrato de trabalho como seja o contrato a tempo parcial involuntário²⁵, discordando em absoluto do argumento utilizado de que o trabalho precário para as mulheres é melhor do que não ter trabalho.

E esta tendência pode acentuar-se nas novas formas de prestar trabalho porque a tendência gerada pela digitalização no sentido de uma maior flexibilização das práticas

²³ Veja-se para maiores desenvolvimentos NAOMI SCHOENBAUM, “Gender and the Sharing Economy”, in *Fordham Urb. L. J.*, vol. XLIII, 2016, pp. 1024 e ss..

²⁴ Cf. a noção de trabalho vulnerável e trabalhadores vulneráveis apresentada pela TUC, Commission on Vulnerable Employment, *Hard Work, Hidden Lives*, em http://www.vulnerableworkers.org.uk/files/CoVE_full_report.pdf, que defende “Vulnerable work is insecure and low paid placing workers at high risk of employment rights abuse. It offers very little chance of progression and few opportunities of collective action to improve conditions. Those already facing the greatest disadvantage are more likely to be in such jobs and less likely to be able to move out of them. Vulnerable employment also places workers at greater risk of experiencing problems and mistreatment at work, though fear of dismissal by those in low-paid sectors with high levels of temporary work means they are often unable to challenge it”.

²⁵ Cf. Parlamento Europeu, *Precarious women workers*, 2010.

laborais pode conduzir a formas precárias de emprego que afetam em maior número as mulheres.

9. Uma outra questão relacionada com o género e trabalho 4.0 é a eventual discriminação que as mulheres sofrem mesmo com o recurso a algoritmos e à inteligência artificial. Os algoritmos tornaram-se os novos supervisores dos trabalhadores e, por isso, assiste-se, nalguns casos, a um aumento do sexismo e da discriminação realizada por estes, já que nenhum é neutro do ponto de vista do género. Bem pelo contrário. Eles refletem muitas vezes os preconceitos que existem no mundo real e que também existem nos programadores e nos clientes. E no caso das avaliações feitas por estes muitas vezes são o reflexo dos preconceitos dos mesmos. Os algoritmos condenam-nos a repetir o passado do qual queríamos fugir, ao replicar os preconceitos que definem muitas vezes as pessoas que os programam mas com uma capacidade muito superior de discriminação.

Conforme preconiza CATHY O'NEIL²⁶, “os algoritmos prometem eficácia e imparcialidade mas, por vezes, distorcem a educação superior, aumentam a dívida, estimulam o encarceramento em massa, discriminam os pobres em várias situações e podem colocar em causa a própria democracia”.

O problema que se levanta logo, para além da clara discriminação, é o de que uma avaliação mais baixa realizada nestas novas formas de prestar trabalho tem consequências diretas na posição que o trabalhador ocupa e na possibilidade de o mesmo obter uma nova tarefa, podendo originar a eventual *desativação* dos mesmos como é o caso da *Uber*.

Mesmo no caso dos algoritmos a questão mantém-se até porque eles baseiam-se no comportamento anterior do utilizador, e assentam muitas vezes as decisões nos dados históricos armazenados, ou seja, nas avaliações realizadas anteriormente pelos clientes²⁷. No caso da *Uber*, por exemplo, o algoritmo utilizado permite que o condutor aceite a viagem (tem 15 segundos para decidir) e no final há uma avaliação através da plataforma que usa um algoritmo. E é o sistema automático que decide quais os condutores que

²⁶ *Weapons of Math Destruction* - How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy, Crown/Archetype, 2017.

²⁷ BAROCAS e SELBST, “Big Data’s Disparate Impact”, in *California Law Review*, 671, 2016, pp. 682 e ss., assim como SANDRA WACHTER, BRENT MITTELSTADT e LUCIANO FLORIDI, “Why a Right to Explanation of Automated Decision-Making Does Not Exist in the General Data Protection Regulation”, in *International Data Privacy Law*, 2017, defendendo a necessidade de criação de um órgão independente que avalie as decisões tomadas pela inteligência artificial e afira da eventual discriminação das mesmas, e onde citam inúmeros casos de discriminação feita por algoritmos.

poderão ser suspensos ou *desativados* por não terem aceitado um número suficiente de corridas, ou por terem uma pontuação baixa, ou também pode tentar que trabalhem mais horas ou em determinados locais ao aumentar o preço em determinadas alturas. E esta possibilidade reflete-se negativamente sobre as mulheres porque muitas vezes o aumento do preço acontece em alturas de *horas de ponta* que muitas vezes coincidem com momentos em que são exigidas determinadas tarefas na vida pessoal e familiar que são ainda maioritariamente feitas por mulheres, ou em determinadas horas da noite e aos fins-de-semana, em que há uma maior necessidade de assegurar determinadas atividades extraprofissionais. E se as mulheres recusarem estas corridas também podem sofrer consequências que podem chegar à eventual *desativação* da plataforma por não terem cumprido o mínimo de percentagem necessária para se manterem ativas na mesma. Na verdade, o mercado da condução via plataformas digitais reflete o que se passa no mundo *offline* onde a maior parte dos condutores são homens, sendo que o único caso em que há uma percentagem superior de mulheres a conduzir é o de condução de crianças. Mas, mais uma vez, está-se a replicar os modelos existentes na vida *offline*, sendo que muitas vezes são as próprias plataformas a criarem imagens estereotipadas ²⁸.

Na verdade, a inteligência artificial e os algoritmos baseiam-se na informação que lhes é fornecida incluindo comportamentos que podem ser discriminatórios e, por isso, não nos podemos esquecer que a tecnologia é em si mesma neutra, o mesmo não se podendo dizer do homem que a utiliza, cujo *leitmotiv* pode ser o controlo das pessoas ou a eventual discriminação das mesmas. Através da linguagem que é transmitida ao algoritmo está-se a, consciente ou inconscientemente, possibilitar uma discriminação muitas vezes de grupos de pessoas que já enfrentam problemas de desigualdade como é o caso das mulheres²⁹, e por isso a importância da Convenção sobre Violência e Assédio no Mundo do Trabalho - a Convenção 190 – aprovada agora na 108.^a sessão da OIT.

Esta Convenção parece-nos extremamente importante porque define amplamente a violência e o assédio no trabalho e onde esses atos podem ocorrer. O documento destaca que no mundo laboral “todos têm o direito de estar livres de violência e do assédio, incluindo a violência baseada em género”. A Convenção exige medidas dos governos para proteger os trabalhadores da violência e do assédio, especialmente às

²⁸ NAOMI SCHOENBAUM, *op. cit.*, pp. 1055 e ss..

²⁹ Cf. OIT, *Final Report – Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, 2016, pp. 40-41.

mulheres. O documento inclui ainda recomendações para que os governos implementem mudanças.

Na verdade, o bem-estar das pessoas deve estar no centro das políticas económicas e sociais e o princípio orientador no trabalho dos países é a promoção da dignidade humana e que o emprego decente é sinónimo de uma vida digna.

Por outro lado, nesta Convenção reconhece-se que a violência e o assédio no mundo do trabalho “podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos” “põem em causa a igualdade de oportunidades” e é inaceitável e incompatível com o trabalho digno”. O documento define “violência e assédio” como comportamentos, práticas ou riscos “que visam, ou resultam, ou são suscetíveis de resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos”. A Convenção lembra aos Estados-membros que têm a responsabilidade de promover um “ambiente geral de tolerância zero”.

Esta Convenção pretende proteger os trabalhadores independentemente do seu estatuto, incluindo trabalhadores, estagiários, pessoas que estão desempregadas, voluntários, pessoas à procura de emprego, reconhecendo claramente que também os superiores podem sofrer deste tipo de assédio e violência.

Com relevo para este tema é importante ter em atenção que o conceito de violência e assédio engloba também as novas formas de prestar trabalho e a utilização de NTIC, nos termos do art 3.º, alínea d).

Conclusões:

1. Este é um dos temas que colide com comportamentos, mentalidades e atitudes. E proceder a modificações, a este nível não é com alterações legislativas e demora o seu tempo, muito tempo..., tão grandes são os *vícios* instalados. De resto, creio mesmo que as normas, consagrando direitos ou recomendando boas práticas, são ostensivamente desconhecidas de muitos e ignoradas por outros que as conhecem.

E falamos, pelo menos em Portugal, de matéria que colide com vésperas importantes da nossa História, com o envelhecimento da população, com a não substituição das gerações, com o futuro da segurança social. E não há leis que determinem o nascimento dos bebés, que multipliquem as mães e os pais. Podem, no entanto, existir incentivos... E há alguns. Contudo, considera-se que, apesar da existência de legislação que visa promover uma maior igualdade de género e, conseqüentemente, uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar, nem sempre há financiamento para as mesmas e, por isso, algumas não se aplicam na prática.

2. É necessário, diria até urgente, perante esta revolução digital antecipar o futuro e começar já hoje a alteração do Direito do trabalho, através de um compromisso social que beneficie trabalhadores e empregadores através, por exemplo, de acordos com os parceiros sociais para identificar maneiras de melhor conciliar a vida profissional com a vida familiar, de uma melhor flexibilização dos tempos de trabalho que satisfaça também as necessidades dos empregadores, ou através da intensificação e da melhoria da formação ao longo da vida que é, sem dúvida, a melhor resposta para um mundo do trabalho que está constantemente em mutação, assim como a criação de algoritmos efetivamente neutros do ponto de vista do género com a criação de um princípio de igualdade novo relacionado com a tecnologia de uma Igualdade desde a conceção e por defeito.

Os algoritmos podem auxiliar a esta alteração positiva mas segundo critérios adequados, controlados e transparentes, com uma visão diferente do princípio da igualdade e da proibição da discriminação.

3. As normas atuais ainda não conseguiram evitar que os indicadores existentes em matéria de direito ao trabalho deixassem de ser profunda e persistentemente desfavoráveis às mães trabalhadoras. Outras irradiações desta postura negativa podem ser vistas, nomeadamente, em índices de desemprego mais longo, vínculos mais precários, mais dificuldades na progressão na carreira, sub-representação nos postos de chefia, remunerações mais baixas. De tudo resulta que a mãe trabalhadora, com tantos constrangimentos, é mãe mais tarde. E na economia digital ou colaborativa se nada for feito o panorama ainda irá agravar-se. Não obstante as normas constitucionais, igualitárias por excelência, e promotoras, nesse aspeto, da maternidade, a realidade adversa ainda se sobrepõe ao que o Direito reconheceu. Mais do que em qualquer domínio, é bem verdade neste tema que uma coisa é a *law in the books* e outra, bem diferente, *a law in action*.

Não obstante o reconhecimento de que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, a que acresce a proteção especial das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes e dos homens, também lactantes e no gozo da licença parental, a verdade é que analisando os dados da CITE há muita discriminação e são poucos os homens a usufruir os direitos que a lei lhes confere.

4. Há, sem dúvida, um bom quadro legislativo amigo da mãe trabalhadora, e do pai, defenda-se também. No entanto, apesar de as mudanças legislativas mais recentes incidirem sobre a conciliação da vida profissional e da vida privada, há medos instalados e fundamentados, perante um mercado de trabalho profundamente errático, com a militância de um ideário ainda *machista* em determinadas áreas que teima em persistir e, com isso, a fazer perigar a condição da mãe e pai trabalhador, hoje, e o equilíbrio de uma população que se deseja cada vez mais rejuvenescida.