

GLÓRIA REBELO

---

ESTUDOS  
DE DIREITO  
DO TRABALHO

---



*EDIÇÕES SÍLABO*

*Aos meus filhos*  
*Aos meus alunos*

# **Estudos de Direito do Trabalho**

GLÓRIA REBELO

*EDIÇÕES SÍLABO*

É expressamente proibido reproduzir, no todo ou em parte, sob qualquer forma ou meio gráfico, eletrónico ou mecânico, inclusive fotocópia, este livro.

As transgressões serão passíveis das penalizações previstas na legislação em vigor.

Não participe ou encoraje a pirataria eletrónica de materiais protegidos.

O seu apoio aos direitos dos autores será apreciado.

Visite a Sílabo na rede

[www.silabo.pt](http://www.silabo.pt)

#### FICHA TÉCNICA

Título: Estudos de Direito do Trabalho

Autora: Glória Rebelo

© Edições Sílabo, Lda.

Capa: Pedro Mota

1ª Edição – Lisboa, março de 2019

Impressão e acabamentos: ARTIPOL – Artes Tipográficas, Lda.

Depósito Legal: 452775/19

ISBN: 978-972-618-999-2

 **EDIÇÕES SÍLABO, Lda.**  
Publicamos conhecimento

Editor: Manuel Robalo

R. Cidade de Manchester, 2

1170-100 Lisboa

Telf.: 218130345

e-mail: [silabo@silabo.pt](mailto:silabo@silabo.pt)

[www.silabo.pt](http://www.silabo.pt)

# Índice

<b>Índice de abreviaturas</b>	9
<b>Apresentação</b>	11
<b>Capítulo 1</b>	
<hr/>	
<b>A regulação do trabalho na era digital – que desafios?</b>	13
1.1. O Direito do Trabalho ante os desafios da economia digital	14
1.2. O «renascimento industrial europeu»	18
1.3. Os desafios da economia digital para o mercado de trabalho em Portugal	21
1.4. O caso da indústria 4.0	26
1.5. Considerações finais	29
<b>Capítulo 2</b>	
<hr/>	
<b>A Constituição de 1976 e o Direito do Trabalho</b>	31
2.1. A «Constituição Laboral» e a dimensão social do Direito do Trabalho	32
2.2. A flexibilização do Direito do Trabalho	34
2.3. Da flexibilização da organização do tempo de trabalho	39
2.4. Da flexibilização da cessação do contrato de trabalho	41
2.5. Considerações finais	47

### **Capítulo 3**

---

<b>No centenário da Inspeção do Trabalho em Portugal</b>	51
3.1. Trabalho e Coesão Social	52
3.2. O propósito de promoção de uma maior efetividade legal	57
3.3. A fiscalização das condições de trabalho ante as recentes alterações ao Código do Trabalho	62
3.4. Considerações finais	68

### **Capítulo 4**

---

<b>Das alterações ao regime do despedimento por extinção de posto de trabalho</b>	71
4.1. Da dignidade da pessoa humana como expressão do modelo político e social	72
4.2. A proibição dos despedimentos arbitrários e os limites da justa causa	75
4.3. A Lei n.º 23/2012 e o seu enquadramento socioeconómico	84
4.4. A Lei n.º 27/2014 o e o novo regime do despedimento por extinção de posto de trabalho	91
4.5. Considerações finais	101

### **Capítulo 5**

---

<b>Das alterações ao regime do despedimento por inadaptção</b>	105
5.1. O pacote legislativo de 1991 e a razão de ser do despedimento por inadaptção	106
5.2. As alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012 e pela Lei n.º 27/2014	115
5.3. Considerações finais	120

## Capítulo 6

---

<b>Das alterações ao regime da organização do tempo de trabalho</b>	123
6.1. A flexibilização da gestão do tempo de trabalho	124
6.2. A Lei n.º 23/2012 e as alterações ao Código do Trabalho	128
6.3. A individualização da organização do tempo de trabalho: da adaptabilidade individual ao banco de horas individual	132
6.4. Considerações finais	140

## Capítulo 7

---

<b>A parentalidade na revisão do Código do Trabalho</b>	143
7.1. O contexto da reforma laboral de 2009	144
7.2. O propósito da melhoria das possibilidades de conciliação entre vida profissional e vida familiar e igualdade de género	145
7.3. Considerações finais	149

## Capítulo 8

---

<b>A igualdade de género no trabalho</b>	151
8.1. O longo caminho da promoção da igualdade de género – enquadramento	152
8.2. Representatividade social e igualdade no trabalho	164
8.3. Considerações finais	176

## Capítulo 9

---

<b>O assédio moral no trabalho</b>	179
9.1. Enquadramento internacional	180
9.2. Evolução histórica	185

9.3. O assédio moral no Código do Trabalho	189
9.4. Considerações finais	194

## **Capítulo 10**

---

<b>A atividade no Código do Trabalho</b>	197
10.1. Flexibilidade laboral	198
10.2. Da importância do conceito de atividade para a GRH	202
10.3. Considerações finais	206

## **Capítulo 11**

---

<b>O trabalho digital e o teletrabalho</b>	209
11.1. Uma nova forma de organizar o trabalho	210
11.2. Teletrabalho e privacidade no local de trabalho	221
11.2.1. O teletrabalho em telecentros	228
11.2.2. O teletrabalho no domicílio	237
11.3. Considerações finais	240

## **Capítulo 12**

---

<b>A revisão do Código do Trabalho de 2009 e o propósito da efetividade legal no trabalho</b>	243
12.1. Os propósitos de revisão do Código do Trabalho	244
12.2. Efetividade legal no trabalho	256
12.2.1. Economia informal e trabalho	257
12.2.2. Trabalho não declarado e trabalho irregular em Portugal	259
12.3. Considerações finais	264

<b>Bibliografia</b>	265
---------------------	-----



## Índice de abreviaturas

Ac.	Acórdão
ACT	Autoridade para as Condições de Trabalho
CEE	Comunidade Económica Europeia
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
ed.	edição
UE	União Europeia
EUA	Estados Unidos da América
INE	Instituto Nacional de Estatística
LDT	Lei da Duração do Trabalho
ob. cit.	obra citada
OCDE	Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
Proc.	Processo
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TC	Tribunal Constitucional
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
Vol.	Volume

«O propósito da vida, e de todas as atividades de trabalho a ela ligadas, é evidentemente a manutenção da própria vida, e o impulso subjacente ao trabalho em vista de manter a vida não se situa fora da própria vida, mas faz parte integrante do processo vital que nos força a trabalhar, do mesmo modo que nos força a comer.»

Arendt, H. (2007), *A Promessa da Política*, p. 114

## Apresentação

A presente obra reúne um conjunto de alguns estudos sobre Direito do Trabalho elaborados e apresentados ao longo de mais de mais uma década, na sua maioria em conferências nacionais e internacionais ou colóquios, e agora revistos e atualizados no presente livro. Apoiados na análise da doutrina, nacional e internacional, e da jurisprudência, estes textos apresentam um conjunto de reflexões sobre alguns dos aspetos mais significativos do Direito do Trabalho em Portugal, particularmente, e considerando a sua atualização, atendendo às sucessivas e recentes alterações ao Código do Trabalho.

Lisboa, janeiro de 2019

*Glória Rebelo*



# A regulação do trabalho na era digital – que desafios?\*

---

(\*) Texto revisto e atualizado, a partir da comunicação intitulada «Automação Versus Empregos: A Indústria 4.0 vai fechar ou criar emprego?», apresentada em 2018 no *Seminário 2030 – Estratégia Empresarial*, no âmbito do Mestrado em Gestão e Estratégia Industrial, no ISEG – Lisbon School of Economics and Management, Lisboa, e que foi parcialmente publicado sob o título «Digitalização e Trabalho: Os desafios da Indústria 4.0», em 2018, na edição de *O Economista 2018 – Anuário da Economia Portuguesa*, Ordem dos Economistas, 31, pp. 70-74.

---

## 1.1. O Direito do Trabalho ante os desafios da economia digital

É sabido que as Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) fazem parte integrante do nosso quotidiano. Instalaram-se nas nossas casas, nos locais de trabalho e nos locais de lazer. Oferecem instrumentos úteis para as comunicações pessoais e de trabalho, para o processamento de textos e de informação sistematizada, para acesso a bases de dados e à informação distribuída nas redes eletrónicas digitais, isto para além de já se encontrarem integradas em numerosos equipamentos do dia a dia.

A Sociedade da Informação assume uma importância crescente na vida coletiva atual e introduz uma nova dimensão no modelo das sociedades modernas. Os computadores fazem parte da nossa vida individual e coletiva e a Internet e o multimédia são, cada vez mais, onnipresentes. Como refere Manuel Castells, na sua obra *The Internet Galaxy. Reflections on the Internet, Business, and Society*<sup>1</sup> a mutação essencial – aquela que é transversal a todos os registos da mudança na atual sociedade – é a substituição das estruturas centralizadas pelas estruturas de redes (*web*). Ou seja, a consequência direta da informatização reside sobretudo na reorganização empresarial permanente provocada pela nova estrutura social ligada às redes. Tanto assim é que os responsáveis políticos têm, neste momento, plena consciência de que o futuro de cada país estará condicionado pela ação social e económica das TIC e pela forma como estas forem assimiladas pela sociedade, pela rapidez da absorção; pelo aproveitamento das oportunidades oferecidas; e também pelo planeamento estratégico da sua utilização. Mas não são só os decisores públicos que estão cientes deste desafio. As organizações em geral – do setor público ao setor privado – estão também amplamente conscientes da importância da introdução das TIC para fazer face à pressão da concorrência económica. A Sociedade da Informação é a sociedade pós-industrial onde ganha protagonismo a economia constituída por especialistas altamente qualificados; por saber gerador de inovação; ou pela denominada «tecnologia do intelecto», capaz responder problemas muito complexos (decorrente, nomeadamente, da utilização de sistemas da informação).

---

<sup>(1)</sup> Castells, M. (2001), *The Internet Galaxy. Reflections on the Internet, Business, and Society*, Oxford University Press, Oxford.

Desta forma, a passagem progressiva do analógico para digital e do paradigma da máquina para o paradigma da rede tende a conformar o trabalho e a sua rotina: em vez de processos mecânicos, o trabalho caracteriza-se agora pela gestão de processos complexos e baseados em fluxos mutantes. É assim que, na Sociedade da Informação, o trabalho deixa, progressivamente, de implicar o recurso ao material ao «papel e às canetas», passando a assentar especialmente em processos automatizados (veja-se o caso da autenticação de documentos através das assinaturas eletrónicas). O ambiente de trabalho será assim cada vez mais desmaterializado e esta desmaterialização do trabalho tem repercussões positivas ao nível da desburocratização das organizações, permitindo, em qualquer momento e em qualquer lugar, a resolução dinâmica de algumas rotinas quotidianas. Ora, num novo ambiente digital de trabalho, é preciso que se reconheça a necessidade de maior autonomia na execução eletrónica destas tarefas e – com a revolução digital, a Internet e o comércio eletrónico e a confluência dos setores das telecomunicações, dos computadores e do audiovisual – muitas organizações começam agora a explorar outras oportunidades de organizar o trabalho.

Em maio de 2010 a Comissão Europeia adotou a comunicação *Uma Agenda Digital para a Europa* (COM (2010) 245 final), definindo uma estratégia para a economia digital até 2020. A *Agenda Digital para a Europa* constitui uma das sete iniciativas emblemáticas ao abrigo da Estratégia Europa 2020. E apresenta políticas destinadas a maximizar os benefícios da era digital para todos os setores da sociedade e da economia especialmente na criação de um mercado único digital, assim como na melhoria das competências e aplicação das TIC.

Esta Agenda<sup>2</sup> considera a expansão do digital a todos os setores da economia, especialmente a criação de um mercado único digital, o que implicará um amplo conjunto de mudanças na produção e modelos de negócios das empresas, exigindo um reforço das políticas públicas de inovação.

---

(2) Comissão Europeia (2010), *Uma Agenda Digital para a Europa – Comunicação da Comissão Europeia ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões*, COM (2010) 245 final/2, Bruxelas; *Agenda Portugal Digital – Resolução do Conselho de Ministros nº 112/2012*; Comissão Europeia (2010), *Relatório sobre a competitividade digital na Europa – principais objetivos atingidos da estratégia i2010 para 2005-2009*; Council Meeting (2010), *Council conclusions on Digital Agenda for Europe 3017th Transport, Telecommunications and Energy*, Council meeting, Bruxelas.

E, sendo esta uma prioridade em Portugal, a Estratégia para a Empregabilidade Digital tem como base não só um conjunto de orientações europeias mas também iniciativas nacionais. Esta Estratégia assume como vetores de intervenção: aumentar em larga escala os recursos humanos qualificados aos diversos níveis em TIC; agilizar modelos de negócio e captar oportunidades no mercado global; assim como sensibilizar a população para as TIC como oportunidade de empregabilidade. Deste modo, esta Estratégia para a Empregabilidade Digital deverá contribuir para o desenvolvimento de formas de emprego digital, promovendo sinergias entre o setor privado e setor público e apostando na internacionalização e na formação e qualificação dos recursos humanos, assente em processos de aprendizagem ao longo da vida.

O futuro do país estará condicionado pela ação da mudança tecnológica e a forma como esta for assimilada pela sociedade – o aproveitamento das oportunidades oferecidas pela estratégia de desenvolvimento de competências digitais, apoiando o desenvolvimento e a expansão do emprego digital em Portugal – e essa ampliação de recursos humanos resultará, quer da promoção de práticas de aprendizagem baseadas nas TIC quer ainda da formação generalizada de ativos, empregados ou desempregados<sup>3</sup>

Apresentado em 2017, o *Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016* – estudo que identifica um conjunto de mudanças e problemas no mercado de trabalho em Portugal – salienta que «a nova economia digital suporta-se numa revolução tecnológica que tem vindo a alterar a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos, incorporando mudanças significativas em escala, espetro, rapidez e complexidade.»<sup>4</sup> E se a educação tem sido encarada como o melhor meio de preparar as pessoas para esta complexidade, sabemos que o impacto da sociedade da informação no mercado de trabalho passa, em particular, pela redefinição dos perfis procurados pelas empresas. Nestas circunstâncias, ao nível da Empregabilidade Digital o objetivo será o de responder a uma visão ambiciosa: cumprir o objetivo de criar emprego,

---

(3) Essa dinamização do investimento empresarial em Portugal em atividades de desenvolvimento em TIC deve operar a três níveis: fazer de Portugal um País com uma capacidade crescente de gerar *spin off* das Universidades e Institutos de I&D e de start ups com vocação global; fortalecendo a presença nos mercados internacionais pelas empresas portuguesas que operam com base em TIC, reforçando a sua participação em programas europeus e parcerias internacionais; atrair empresas multinacionais a Portugal e apostar na diplomacia científica e nas redes científicas internacionais.

(4) Dray, G. (2016), *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, MTSSS, Lisboa, p. 183.



através de um processo de «digitalização» junto das empresas. Como refere este livro, de acordo com o Índice de Digitalidade da Economia e da Sociedade (IDES), em 2016, Portugal era o 9.º país da Europa com maior integração de tecnologia digital pelas empresas, aumentando 3 lugares de 2015 para 2016, posicionamento que mostra a relevância do desafio de pensar o trabalho na era digital. Todavia, apesar de um aumento de 0,6 p.p., os especialistas em TIC representavam apenas 2,3% das pessoas empregadas em 2015<sup>5</sup> Acresce que «a indústria portuguesa ainda tem pouca intensidade tecnológica comparada com a indústria europeia». Em 2015, Portugal tinha metade da média europeia de pessoas empregadas em indústrias de alta e média-alta intensidade tecnológica; 3% das pessoas empregadas em Portugal trabalhavam nessas indústrias, comparado com 5,7% das pessoas empregadas na UE28. Por outro lado, 9,8% das pessoas empregadas em Portugal trabalhavam em indústrias de baixa intensidade tecnológica enquanto na UE28 eram apenas 5,5%. Ainda de acordo com o *Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016*, «desde 2012 que há mais pessoas empregadas em serviços de alta intensidade de conhecimento do que em serviços de baixa intensidade de conhecimento. De 2008 para 2015, há mais 181 mil pessoas empregadas no primeiro e menos 132 mil no último»<sup>6</sup> Assim, considerando que o desenvolvimento do emprego digital tem sido muito dinâmico – dado o crescimento médio anual deste emprego desde 2000 – esta evolução coloca decisivos desafios no plano do emprego, em particular a necessidade de implementar uma estratégia integrada para a empregabilidade digital, promovendo junto de trabalhadores e empresas<sup>7</sup> No duplo sentido, quer de modernizar o tecido empresarial assente na economia do conhecimento, quer de internacionalizar empresas de base tecnológica, condição indispensável à competitividade empresarial e desenvolvimento do país.

Importa realçar que se as economias mais industrializadas quiserem permanecer competitivas, precisam afirmar o seu potencial de produtividade e de crescimento e, aqui, a digitalização da economia terá um importante papel, pois impulsionará uma ampla gama de mudanças, uma vez que as

---

(5) Dray, G. (2016), *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, ob. cit., p. 184.

(6) Dray, G. (2016), *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, ob. cit., p. 185.

(7) Nesta medida, a iniciativa da *Grand Coalition for Digital Jobs*, desenvolvida pela Comissão Europeia envolve a criação em cada Estado Membro de uma «Coligação para os Empregos Digitais» que reúna instituições de ensino e formação de diversos graus e empresas.

fábricas inteligentes permitirão maior flexibilidade na produção e, consequentemente, maior produtividade.

Mas, numa visão de conjunto, a digitalização da economia traz inúmeros desafios, em particular ao nível do trabalho. Neste contexto, importa o conjunto de recursos humanos com as competências chave para utilização das TIC pelo tecido empresarial. Em Portugal, atendendo à necessidade de combater o défice estimado para os próximos anos de profissionais em TIC é crucial aumentar a oferta destes profissionais e, assim, contribuir para o desenvolvimento da economia digital nacional. Incentivar a atividade científica e I&D com o triplo objetivo de encorajar o investimento – capitalizando infraestruturas e recursos humanos altamente especializados existentes no país – criar dinâmicas de aprendizagem ao longo da vida e condições para a empregabilidade digital, construindo uma nova identidade económica baseada no conhecimento do digital.

Depois, há os problemas do nosso mercado de trabalho. Portugal apresenta ainda um desemprego relativamente alto (em termos de média anual, a taxa de desemprego em 2017 foi de 8,9%) e um nível de Desemprego de Longa Duração elevado (uma vez que, em 2017, a proporção de desempregados à procura de emprego há 12 e mais meses foi de 57,5%) e que afeta, sobretudo, os trabalhadores de meia-idade. Estes trabalhadores, deixando o mercado de trabalho, muito provavelmente não retornarão se não beneficiarem de uma reconversão profissional – também por via do ensino – dada a falta de emprego disponível para o conjunto das suas competências.

---

## **1.2. O «renascimento industrial europeu»**

A digitalização da economia configura uma mudança em torno da produção digitalmente ligada (incluindo fornecedores, fábricas, distribuidores, até mesmo o próprio produto), no âmbito de uma cadeia de valor altamente integrada e depende de uma série de inovadores desenvolvimentos tecnológicos: a aplicação de TIC para digitalizar informações e integrar sistemas em todas as etapas de criação e o uso de produtos (incluindo logística e fornecimento), tanto dentro das empresas como entre empresas, permitindo maior

flexibilidade na produção, automação dos processos de produção, transmissão de dados sobre um produto e/ou o uso de robôs.

Na Europa<sup>8</sup> o setor industrial é crucial para a economia europeia e continua a ser o motor do crescimento e do emprego. No entanto, a contribuição relativa da indústria para a economia europeia está em declínio e a verdade é que a Europa perdeu um terço de sua base industrial nos últimos 40 anos. Assim, a digitalização da economia pode ajudar a reverter o declínio da indústria que está presente em muitas economias europeias – incluindo a portuguesa – que se deve, por um lado, ao aumento da produção noutras partes do mundo, especialmente deslocalização do trabalho para países com menores custos fora da UE e, por outro lado, à expansão do setor dos serviços em proporção cada vez maior nas economias, em detrimento de um menor participação relativa da indústria. De realçar que, desde 2012, em resposta a esse declínio, a Comissão Europeia estabeleceu o objetivo de a produção industrial representar 20% do valor acrescentado total na UE até 2020. No seu documento «Para um renascimento industrial europeu», a Comissão Europeia salientou que as tecnologias digitais são essenciais para aumentar a produtividade europeia através da redefinição de modelos de negócios e criando novos produtos e serviços.

Com um inovador desenvolvimento na digitalização de informações e integração de sistemas – e, ao englobar o recurso a estruturas modulares e sistemas ciber-físicos que monitorizam os processos físicos, criando uma cópia virtual do mundo físico, tomando decisões descentralizadas – há uma maior cooperação em tempo real e os serviços são oferecidos e utilizados por diversos participantes na cadeia de valor.

A flexibilidade – e a capacidade de configurar rapidamente máquinas para se adaptarem às especificações exigidas pelos clientes – também incentivará a inovação, uma vez que os novos produtos podem ser produzidos rapidamente, assim como a instalação de novas linhas de produção. Os clientes poderão envolver-se mais no processo de *design*, mesmo indicando ou fornecendo os seus próprios projetos, que podem ser produzidos de forma rápida e barata. A velocidade com que um produto pode ser produzido tam-

---

<sup>(8)</sup> Neste contexto significa fabricação e exclui mineração, construção e energia. Sobre este assunto, Davies, R. (2015), *Industry 4.0 Digitalisation for productivity and growth*, European Parliamentary Research Service, European Union.

bém melhorará, pois a digitalização e a modelagem virtual usada nos processos de fabrico permitirão reduzir o tempo de entrega de um produto.

A integração do desenvolvimento de produtos com a produção digital e física tem sido associada a grandes melhorias na qualidade do produto e a taxas de erro significativamente reduzidas. Os dados dos sensores podem ser usados para monitorizar cada peça produzida em vez de usar amostragem para detetar erros, e a maquinaria de correção de erros pode ajustar os processos de produção em tempo real. Esses dados também podem ser coletados e analisados usando técnicas de «grandes dados» para identificar e resolver pequenos e constantes problemas. O aumento da qualidade desempenha um papel importante na redução de custos e, conseqüentemente, no aumento da competitividade, permitindo economizar milhões de euros em produtos defeituosos. A produtividade também pode aumentar através de vários efeitos, uma vez que ao usar análises avançadas em programas as empresas podem evitar falhas e diminuir o tempo de inatividade em cerca de 50%, aumentando a produção em 20%. Algumas empresas serão capazes de criar fábricas «apagadas» onde os robôs automatizados asseguram por si a produção. Por exemplo, na Holanda, a Philips produz máquinas de barbear elétricas em uma «fábrica escura» com 128 robôs e apenas 9 trabalhadores. As operações de produção também podem ficar mais próximas do cliente, dado que a produção amplamente automatizada não precisa ser deslocada para países distantes com baixos custos de mão-de-obra (mas de transporte elevado), possibilitando às empresas europeias voltar a trazer alguma capacidade de produção para a Europa (*re-shore*).

Em suma, com o recurso a sensores, à expansão da comunicação sem fio, à implantação de robôs e máquinas mais inteligentes, bem como ao desenvolvimento de análises de «grandes dados», antevê-se uma maior flexibilidade no fabrico, uma customização em massa, assim como um aumento da qualidade e produtividade. Contudo, a par destes benefícios com a digitalização da economia, os desafios são muitos e têm de ser enfrentados e antecipados, nomeadamente, a necessidade de reforçar investimento no setor; a mudança de modelos de negócios; as questões legais de proteção de dados e de responsabilidade e propriedade intelectual; ou o desajustamento de competências dos trabalhadores.



GLÓRIA REBELO é Licenciada e Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (FDUL) e, ainda, Mestre em Sistemas Socio-organizacionais da Atividade Económica e Doutora em Sociologia Económica e das Organizações, ambos pelo Instituto Superior de Economia e Gestão, Lisbon School of Economics & Management. Especialista nas áreas de Direito do Trabalho, Relações Laborais e Políticas Públicas, exerce a atividade regular de Professora Universitária e de Investigadora. Participa regularmente como conferencista em cursos de Pós-graduação e Mestrado em diversas Universidades, em encontros científicos nacionais e internacionais, e em eventos profissionais.

É autora de diversos livros, nomeadamente de *A responsabilidade Civil pela Informação Transmitida pela Televisão* (1999), *Trabalho e Igualdade – Mulheres, Trabalho e Trabalho a Tempo Parcial* (2002), *Emprego e Contratação Laboral em*

*Portugal – Uma análise socioeconómica e jurídica* (2003), *Conjunturas e Tendências – Vol. 1 – Uma Visão sobre Portugal, a Europa e o Mundo* (2009), *Trabalho e Emprego – Actualidade e Prospectiva* (2010), *Conjunturas e Tendências – Vol. 2 – Uma Visão sobre Portugal, a Europa e o Mundo* (2011), *Trabalho e Emprego – Vol. 2 – Actualidade e Prospectiva* (2012), *Estado Social e Austeridade – Textos do Tempo da Austeridade* (2014), *Trabalho e Segurança Social – Uma Perspetiva Socioeconómica e Jurídica* (2015), *Portugal e o Projecto Europeu – Textos de Reflexão Crítica* (2015) e *Trabalho, Emprego e Segurança Social – Transformações e Desafios* (2017). Em 2009 organizou a edição *Código do Trabalho* das Edições Sílabo.

É, também, autora de diversos *working papers*, de diversos artigos publicados em revistas científicas e técnicas, revistas e jornais de grande divulgação nacional, tendo sido, entre setembro de 2005 e setembro de 2007, colunista do *Jornal de Negócios* e, entre janeiro de 2010 e junho de 2011, colunista do *Jornal de Notícias*.

Face às recentes alterações ao Código do Trabalho, e quando se anunciam importantes desafios ao Direito do Trabalho, designadamente no âmbito da era digital, Glória Rebelo analisa nesta obra – que reúne diversos textos revistos e atualizados a partir de algumas das suas apresentações e publicações efetuadas ao longo da última década – temas centrais do estudo do Direito do Trabalho, como a digitalização do trabalho e o teletrabalho, a igualdade de género e a parentalidade no trabalho, o assédio moral, as alterações ao regime da organização do tempo de trabalho, as alterações em matéria de cessação do contrato de trabalho, o novo regime do despedimento por extinção de posto de trabalho, o novo regime do despedimento por inadaptação ou, mesmo, a fiscalização das condições de trabalho e o problema da efetividade legal no trabalho. Estudantes e profissionais da área jurídica, responsáveis empresariais pela área de recursos humanos poderão encontrar neste livro um conjunto de reflexões que os ajudem a compreender algumas das novas realidades do mundo do trabalho e das relações laborais.

## ESTUDOS DE DIREITO DO TRABALHO

