



Centro de Estudos de
Economia Aplicada do Atlântico

WORKING PAPER SERIES

CEEApIA WP No. 08/2017

**Análise Jurídico-Empírica da Proteção da
Parentalidade em Matéria da Organização do
Tempo de Trabalho na Região Autónoma dos
Açores - Estudo dos Instrumentos de
Regulamentação Coletiva de Trabalho
Negociais¹ - Parte II**

**Marta Sousa Pedro
José Noronha Rodrigues**

December 2017

**Análise Jurídico-Empírica da Proteção da Parentalidade em
Matéria da Organização do Tempo de Trabalho na Região
Autónoma dos Açores - Estudo dos Instrumentos de
Regulamentação Coletiva de Trabalho Negociais¹ - Parte II**

Marta Sousa Pedro

Universidade dos Açores (FEG)

José Noronha Rodrigues

Universidade dos Açores (FEG e CEEAplA)

Working Paper n.º 08/2017
dezembro de 2017

RESUMO/ABSTRACT

Análise Jurídico-Empírica da Proteção da Parentalidade em Matéria da Organização do Tempo de Trabalho na Região Autónoma dos Açores - Estudo dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho Negociais1 - Parte II

Como forma de dar voz aos sujeitos da relação jurídico-laboral, concede o Estado o poder/faculdade aos mesmos de acordarem as condições de trabalho aplicáveis às relações laborais. É neste sentido que se fala no conceito de autonomia coletiva: podem as organizações de trabalhadores e as organizações de empregadores, de acordo com aquilo que é o seu interesse coletivo, acordar alguns aspetos/condições da relação laboral, através da atribuição de direitos e de deveres a cada uma das partes.

Não obstante, esta autonomia coletiva encontra-se condicionada, na medida em que o poder legislativo estadual emite normas laborais (que se encontram maioritariamente previstas no Código do Trabalho) que apresentam carácter imperativo absoluto, o que leva a que as partes não possam afastar a aplicação das mesmas (referimos, a título exemplificativo, os feriados, uma vez que não podem ser estabelecidos outros feriados diferentes dos legalmente previstos – cfr. artigos 234º e ss do CT–, e as modalidades de cessação do contrato de trabalho, que só podem ser as previstas na lei – cfr. artigos 339º e ss do CT). Em outros casos, as normas legais apresentam uma imperatividade relativa – é o que acontece, por exemplo, no âmbito da parentalidade –, sendo que, neste tipo de situações, os sujeitos da relação laboral podem, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, acordar disposições que se mostrem mais favoráveis aos trabalhadores do que as que se encontram previstas na lei. Por último, damos conta que existem ainda as normas legais supletivas, que são aquelas que podem ser, em qualquer caso, afastadas pelas partes, ganhando aqui a autonomia coletiva máxima amplitude (como exemplo, mencionamos os créditos de horas a que os membros dos sindicatos têm direito, e que se encontram previstos, por exemplo, nos artigos 467º e 468º do CT, créditos esses que, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, podem ser aumentados ou diminuídos).

Marta Sousa Pedro
Universidade dos Açores
Faculdade de Economia e Gestão
Rua da Mãe de Deus, 58
9501-801 Ponta Delgada

José Noronha Rodrigues
Universidade dos Açores
Faculdade de Economia e Gestão
Rua da Mãe de Deus, 58
9501-801 Ponta Delgada

Análise Jurídico-Empírica da Proteção da Parentalidade em Matéria da Organização do Tempo de Trabalho na Região Autónoma dos Açores - Estudo dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho Negociais¹ - Parte II

Marta Raposo de Sousa Pedro ²

José Noronha Rodrigues ³

Sumário:

Resumo - **1.** Introdução; **2.** Enquadramento dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho - Considerações Prévias; **3.** O Estudo Empírico— Dados e Metodologia; **4.** Análise das Convenções Coletivas de Trabalho; **4.1.** A Dispensa de Prestação de Trabalho Suplementar; **4.2.** A Dispensa de Prestação de Trabalho no Período Noturno; **4.3.** A Dispensa de Prestação de Trabalho ao Abrigo dos Regimes de Adaptabilidade, de Banco de Horas e de Horário Concentrado; **4.4.** A Prestação de Trabalho a Tempo Parcial; **4.5.** A Prestação de Trabalho Segundo o Regime de Horário Flexível; **4.6.** Redução do Tempo de Trabalho para Assistência a Filho Menor com Deficiência ou Doença crónica; **4.7.** Outros aspetos relevantes; **5.** Conclusões

¹ Adaptado da Dissertação de Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, intitulada " A proteção da Parentalidade em matéria de Organização do Tempo de Trabalho - Análise sob a Perspetiva Jurídica-Económica", defendida e aprovada na Universidade dos Açores, em 2016. Sempre que se remeter para o Código do Trabalho, considere-se a remissão feita para o Código do Trabalho atualmente em vigor, se nada for dito em contrário. Referimo-nos à Região Autónoma dos Açores.

² Mestre em Ciências Económicas e Empresariais, licenciada em direito, email: martinha_tita@hotmail.com

³ Cátedra do Centro de Política para a Convenção dos Direitos das Crianças das Nações Unidas, investigador do CEEAplA, CEIS20, IUS GENTIUM COIMBRIGAE, DHCII e membro colaborador do CEDIS, IDILP, CINETS, CEDUE, IDCLB, Professor Auxiliar na Universidade dos Açores, email: jose.n.rodrigues@uac.pt

Resumo

Como forma de dar voz aos sujeitos da relação jurídico-laboral, concede o Estado o poder/faculdade aos mesmos de acordarem as condições de trabalho aplicáveis às relações laborais. É neste sentido que se fala no conceito de autonomia coletiva: podem as organizações de trabalhadores e as organizações de empregadores, de acordo com aquilo que é o seu interesse coletivo, acordar alguns aspetos/condições da relação laboral, através da atribuição de direitos e de deveres a cada uma das partes.

Não obstante, esta autonomia coletiva encontra-se condicionada, na medida em que o poder legislativo estadual emite normas laborais (que se encontram maioritariamente previstas no Código do Trabalho) que apresentam carácter imperativo absoluto, o que leva a que as partes não possam afastar a aplicação das mesmas (referimos, a título exemplificativo, os feriados, uma vez que não podem ser estabelecidos outros feriados diferentes dos legalmente previstos – cfr. artigos 234º e ss do CT–, e as modalidades de cessação do contrato de trabalho, que só podem ser as previstas na lei – cfr. artigos 339º e ss do CT). Em outros casos, as normas legais apresentam uma imperatividade relativa – é o que acontece, por exemplo, no âmbito da parentalidade –, sendo que, neste tipo de situações, os sujeitos da relação laboral podem, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, acordar disposições que se mostrem mais favoráveis aos trabalhadores do que as que se encontram previstas na lei. Por último, damos conta que existem ainda as normas legais supletivas, que são aquelas que podem ser, em qualquer caso, afastadas pelas partes, ganhando aqui a autonomia coletiva máxima amplitude (como exemplo, mencionamos os créditos de horas a que os membros dos sindicatos têm direito, e que se encontram previstos, por exemplo, nos artigos 467º e 468º do CT, créditos esses que, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, podem ser aumentados ou diminuídos).

1. Introdução

Uma das temáticas com maior interesse no campo laboral prende-se com o designado “Direito Coletivo”. Tal como nos ensina ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, «[o] Direito Coletivo constituiu-se e desenvolveu-se em torno do jogo de interesses de trabalhadores e empregadores, mas encarando estes para além do plano individual, recebendo a realidade da integração deles nos grupos sociais e nas formas associativas historicamente adotadas, assumindo a noção de interesse coletivo, identificando e recobrando uma outra dimensão das relações sociais de trabalho – justamente a dimensão coletiva»⁴.

É neste contexto que se fala em autonomia coletiva que, segundo o mesmo Autor, pode ser definida como «(...) a capacidade reconhecida pelo Estado a certos grupos sociais organizados de emitirem, por um processo próprio de gestão do confronto entre os seus interesses coletivos (o negócio coletivo), normas que simultaneamente constituem fórmulas de equilíbrio entre estes interesses e padrões de conduta para os membros dos grupos nas suas relações individuais (isto é, limitações à autonomia privada)»⁵.

Na prática, uma das formas pelas quais se manifesta esta autonomia traduz-se na possibilidade que as entidades coletivas – mais precisamente, as associações de trabalhadores, tal como se encontra previsto no n.º 3 e 4 do artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa, e as associações de empregadores – têm de exercer o direito de contratação coletiva, pois, tal como refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, o direito de contratação coletiva é atribuído não só às associações sindicais, mas é atribuído «(...) igualmente aos empregadores e suas associações»⁶.

O mesmo Autor refere também que a «(...) autonomia coletiva profissional (...) tem em vista a possibilidade da composição de interesses coletivos através da emissão de normas pela via do acordo entre grupos sociais radicados no mundo do trabalho – normas abstratamente endereçadas aos membros desses grupos e destinadas portanto a reagir sobre as relações individuais entre eles»⁷.

Assim, a segunda parte do nosso estudo focar-se-á no estudo dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais, de âmbito Regional⁸ (nomeadamente, nas convenções coletivas de trabalho), mais precisamente no estudo sobre a forma como a proteção da maternidade e da paternidade – no que respeita à organização do tempo de trabalho – se encontra (ou não) prevista naqueles instrumentos, e em que termos.

⁴ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *ob.cit.*, p. 593.

⁵ *Ibidem*, p. 612.

⁶ *Ibidem*, p. 612.

⁷ *Ibidem*, p. 612.

⁸ Aplicáveis na Região Autónoma dos Açores.

Desta forma, e antes de mais, convém delimitar o “fenómeno” dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, isto é, no que respeita ao seu conceito, âmbito de aplicação, finalidades, entidades intervenientes e outros aspetos relacionados.

2. Enquadramento dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho – Considerações prévias

Desde logo, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho podem ser classificados como negociais (tais como a convenção coletiva de trabalho, o acordo de adesão e a decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária) e não negociais (onde se incluem a portaria de extensão, a portaria de condições do trabalho e a decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária)⁹.

Voltamos a salientar que é do maior interesse o estudo do conteúdo das convenções coletivas de trabalho, dado que, tal como defende JOÃO LEAL AMADO, «(...) [a] convenção coletiva de trabalho afirma-se hoje como uma das mais influentes fontes de Direito do Trabalho, salientando os autores o carácter pioneiro da contratação coletiva relativamente à legislação estadual, vale dizer, a circunstância de, não raro, ser ao nível da contratação coletiva que se vão reconhecendo e difundindo direitos para os trabalhadores, os quais, mais tarde, vêm a ser consagrados pelo legislador (pense-se, para dar apenas um exemplo, no que entre nós sucedeu em relação ao subsídio de Natal)»¹⁰.

Realçamos, pois, que «(...) [a] convenção coletiva, apresentando embora uma inequívoca faceta negocial, pois resulta do acordo alcançado entre trabalhadores e empregadores, apresenta igualmente uma importante faceta normativa, através da qual ocorre a determinação coletiva das condições de trabalho», [sendo que] «as cláusulas normativas da convenção (aquelas que regulam os direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores (...) condicionam diretamente o conteúdo dos contratos individuais de trabalho por ela abrangidos, no duplo sentido de que preenchem os pontos deixados em branco pelos respetivos sujeitos e se substituem às condições contratuais individualmente estipuladas que sejam menos favoráveis para o trabalhador (...)»^{11/12}.

Ora, devido ao facto de a contratação coletiva ser uma técnica privilegiada de composição de interesses coletivos, determina o artigo 485º do Código do Trabalho que

⁹ Cfr. artigo 2º do Código do Trabalho.

¹⁰ Cfr. AMADO, João Leal, *ob.cit.*, p. 34.

¹¹ *Ibidem*, p. 34.

¹² Cfr. artigo 476º do Código do Trabalho, que se transcreve: «[as] disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador».

«[o] Estado deve promover a contratação coletiva, de modo a que as convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores».

Interessa-nos, para os fins do presente estudo, a análise das convenções coletivas de trabalho que, por sua vez, podem assumir a forma de contrato coletivo, de acordo coletivo e de acordo de empresa, sendo que têm capacidade para as celebrar as associações patronais e os empregadores, por um lado, e as associações sindicais, por outro¹³.

De acordo com o n.º 3 do artigo 440.º do Código do Trabalho, as associações sindicais abrangem sindicatos (que são associações de trabalhadores), federações, uniões e confederações (estas três são, «(...) em princípio, associações de sindicatos»¹⁴). Como já referimos, a competência das associações sindicais para exercer o direito de contratação coletiva é conferida constitucionalmente pelo n.º 3 do artigo 56.º e encontra-se legalmente prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 443.º do Código do Trabalho.

Por outra parte, no que respeita às associações de empregadores, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES refere que «[no] artigo 443.º, define-se a competência das associações de empregadores para a celebração de convenções coletivas de trabalho, competência essa que (...) não constitui seu exclusivo, pois também os empregadores podem isoladamente figurar como sujeitos de relações coletivas de trabalho – logo, outorgantes *iure proprio* de convenções»¹⁵.

Ora, a contratação coletiva assume especial importância no ramo do Direito do Trabalho, dada a sua utilidade social e económica. Tal como nos ilustra ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, «[como] meio de composição de interesses coletivos contrapostos através de fórmulas gerais e abstratas, pode dizer-se que nela convergem o interesse dos trabalhadores (pela eliminação da concorrência entre eles, pelo acréscimo do seu poder negocial, pela diminuição de desigualdades de estatuto dentro da mesma profissão ou atividade) e o dos empregadores (pela tendencial uniformização de custos imputáveis ao fator trabalho, pela relativa estabilização destes, permitindo ou facilitando o planeamento, e ainda pela possibilidade de fazer valer as condições concretas de capacidade económica da empresa na determinação dos mesmos custos)»¹⁶. Quanto ao objeto da convenção coletiva, ensina-nos o mesmo Autor que este «(...) consiste, principalmente, na conformação normativa do conteúdo dos contratos individuais de trabalho surgidos no âmbito pessoal, temporal e geográfico coberto pela convenção», avultando aí «(...) a sua função regulamentar, projetada sobre uma generalidade (limitada) de relações individuais (...)»¹⁷.

¹³ Cfr. o n.º 3 do artigo 2.º do Código do Trabalho.

¹⁴ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *ob.cit.*, p. 648.

¹⁵ *Ibidem*, p. 662.

¹⁶ *Ibidem*, p. 676.

¹⁷ *Ibidem*, p. 676.

Tenha-se em consideração que se tem registado uma evolução na quantidade de aspetos sobre os quais incide a contratação coletiva, sendo que, para além de matéria de natureza “quantitativa” (*v.g.*, relacionada com prestações pecuniárias), cada vez mais matéria de natureza “qualitativa” é contratada a este nível (referimo-nos, a título exemplificativo, à delimitação das categorias e carreiras profissionais, à organização do tempo de trabalho, à intervenção dos trabalhadores na vida da empresa, entre outros assuntos).

Quanto ao conteúdo das convenções coletivas, escreve ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES que «[na] escolha dos temas negociais, as partes têm quase total liberdade. Têm apenas que respeitar as restrições constantes do art. 478^{o18} e que incluir os elementos identificativos exigidos pelo art. 492^{o19}. Assim, de modo algum podem interpretar-se os n.ºs 2 e 3 do art. 492^{o20} como um conjunto de imposições temáticas da lei; quando muito, eles exprimem o paradigma da “convenção perfeita” ou “plena”²¹.

Ainda no âmbito daquilo sobre o qual as partes podem negociar, a lei estabelece algumas limitações. Mais concretamente, «[sempre] que é instituída uma norma imperativa sobre determinada matéria, o campo de atuação da autonomia coletiva

¹⁸ O n.º 1 do artigo citado dispõe «[o] instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não pode:

- a) [contrariar] norma legal imperativa;
- b) [regulamentar] atividades económicas, nomeadamente períodos de funcionamento, regime fiscal, formação dos preços e exercício da atividade de empresas de trabalho temporário, incluindo o contrato de utilização;
- c) [conferir] eficácia retroativa a qualquer cláusula que não seja de natureza pecuniária».

¹⁹ Onde se dispõe que «[a] convenção coletiva deve indicar:

- a) [designação] das entidades celebrantes;
- b) [nome] e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes;
- c) [âmbito] do setor de atividade, profissional e geográfico de aplicação, exceto tratando-se de revisão que não altere o âmbito da convenção revista;
- d) [data] de celebração;
- e) [convenção] revista e respetiva data de publicação, se for o caso;
- f) [valores] expressos de retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais, caso tenham sido acordados;
- g) [estimativa] dos números de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção».

²⁰ No citado n.º 2 pode ler-se que «[a] convenção coletiva deve regular:

- a) [as] relações entre as entidades celebrantes, em particular quanto à verificação do cumprimento da convenção e a meios de resolução de conflitos coletivos decorrentes da sua aplicação ou revisão;
- b) [as] ações de formação profissional, tendo presentes as necessidades do trabalhador e do empregador;
- c) [as] condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde;
- d) [medidas] que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;
- e) [outros] direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores, nomeadamente retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais;
- f) [os] processos de resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho, nomeadamente através de conciliação, mediação ou arbitragem;
- g) [a] definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, caso a actividade dos empregadores abrangidos satisfaça necessidades sociais impreteríveis, bem como dos meios necessários para os assegurar em situação de greve;
- h) [os] efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, relativamente aos trabalhadores abrangidos por aquela, até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Por sua vez, o n.º 3 determina que «[a] a convenção colectiva deve prever a constituição e regular o funcionamento de comissão paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas».

²¹ *Cfr.* FERNANDES, António Monteiro, *ob.cit.*, p. 697.

resulta diminuído. Se a norma é imperativa fixa, traduz-se numa reserva de competência para o legislador ordinário; se estabelece condições máximas ou mínimas, a contratação coletiva ficará impedida de regular num dos sentidos possíveis o mesmo ponto. Restam as normas dispositivas da lei, que admitem tratamento em qualquer sentido por parte da contratação coletiva (art. 3º CT)»²².

Relativamente ao âmbito subjetivo de aplicação das convenções coletivas de trabalho, repara ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES que «[do] art. 496º CT resulta que as normas constantes de uma convenção coletiva se aplicam aos contratos de trabalho que existam ou, durante a sua vigência, venham a existir entre trabalhadores e empregadores representados no processo negocial que lhe deu origem (isto é, que sejam membros das associações subscritoras), ou, quanto aos empregadores, que tenham outorgado diretamente a mesma convenção»²³. Fala-se, a este propósito, no princípio da dupla filiação.

No domínio específico da proteção da parentalidade, estabelece a alínea b) do nº 3 do artigo 3º do Código do Trabalho que as normas legais aplicáveis só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho se este dispuser em sentido mais favorável aos trabalhadores (e se aquelas normas a isso não se opuserem). Estamos, por isso, em princípio, perante normas imperativas relativas.

Desta forma, verifica-se que nas convenções coletivas de trabalho, em matéria de proteção da parentalidade, apenas podem ser negociadas cláusulas que sejam mais favoráveis para os trabalhadores, sob pena de se considerarem nulas, nos termos do nº 1 do artigo 280º do CC («[é] nulo o negócio jurídico cujo objeto seja (...) contrário à lei (...)»), 294º do CC («[os] negócios jurídicos celebrados contra disposição legal de carácter imperativo são nulos (...)»), conjugados com a alínea a) do nº 1 do artigo 478º do CT («[o] instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não pode: contrariar norma legal imperativa (...)») e com a supracitada alínea b) do nº 3 do artigo 3º do CT.

3. O Estudo empírico - Dados e Metodologia

O estudo que seguidamente se apresenta tem por base a análise dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais, de âmbito Regional, restritos às convenções coletivas de trabalho (da qual fazem parte, como já referido, o contrato coletivo, o acordo coletivo e o acordo de empresa²⁴). De entre estes, interessam-nos apenas os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que foram publicados,

²² *Ibidem*, pp. 613-614.

²³ *Ibidem*, p. 731.

²⁴ *Cfr.* nº 3 do artigo 2º do Código do Trabalho.

pela primeira vez, no período compreendido entre o dia 1 de maio de 2009 – data da entrada em vigor das disposições relativas à organização do tempo de trabalho no âmbito da proteção da parentalidade, ao abrigo do Código do Trabalho atualmente em vigor – e o dia 5 de janeiro de 2016²⁵, bem como ainda os que foram alvo de revisão global publicada no período temporal acabado de referir.

Esta nossa delimitação é assim feita, pois interessa-nos analisar apenas os *instrumentos* que foram negociados já na vigência das disposições do atual Código do Trabalho – e que foram estudadas na Parte I do nosso estudo²⁶ –, com o objetivo de verificar de que forma, e em que termos, é que as partes inseriram, ou não, nas respetivas convenções disposições relativas ao assunto em análise.

Reitere-se que, em matéria de proteção da parentalidade (onde se incluem as formas “especiais” de organização do tempo de trabalho – alíneas o), p), q), r) e s) do n.º 1 do artigo 35.º do atual Código do Trabalho), podem as entidades outorgantes negociar apenas disposições que se mostrem mais favoráveis aos trabalhadores do que aquelas que se encontram consagradas na lei²⁷.

No que diz respeito à identificação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho – mais concretamente, das convenções coletivas de trabalho – que servem de base à nossa análise, serão fornecidos os seguintes elementos identificativos relativos a cada uma: setor de atividade; tipo de convenção; entidades outorgantes; âmbito geográfico de aplicação; identificação da última publicação no *Jornal Oficial*²⁸; e eventuais alterações posteriores a esta publicação²⁹.

No que respeita ao conteúdo, serão então analisadas as disposições que versem sobre os seguintes aspetos: redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica (artigo 54.º); trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares (artigo 55.º); horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (artigo 56.º); dispensa de prestação de trabalho ao abrigo dos regimes de adaptabilidade, horário concentrado e banco de horas (artigo 58.º); dispensa de prestação de trabalho suplementar (artigo 59.º) e dispensa de prestação de trabalho no período noturno (artigo 60.º)³⁰. Não obstante, também outros aspetos relacionados com a temática da proteção da parentalidade

²⁵ Utilizámos os dados oficiais disponíveis em <http://www.azores.gov.pt/NR/rdonlyres/3D9134D0-465E-476F-9068-51BDA01DABE0/889518/IRCTsRegionais2.pdf>, consultado em 5 de janeiro de 2016.

²⁶ Referimo-nos, obviamente, às disposições do atual Código do Trabalho que versam sobre a proteção da parentalidade, em matéria de organização do tempo de trabalho.

²⁷ Cfr. alínea b) do n.º 3 do artigo 3.º do Código do Trabalho.

²⁸ Podendo esta “última publicação no *Jornal Oficial*” referir-se a uma das seguintes situações: à publicação original da convenção (sendo, neste caso, a primeira publicação simultaneamente a última, no período em análise) ou à publicação da última revisão global da convenção.

²⁹ Cfr. Figura 4, que identifica os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho objeto de análise.

³⁰ Os artigos citados referem-se ao Código do Trabalho atualmente em vigor.

serão referidos (referimo-nos, por exemplo, às licenças de maternidade e de paternidade).

Na **Figura 4** são apresentados os elementos identificativos relativos a cada um dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que serão alvo do nosso estudo.

Figura 4- Identificação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho objeto de análise.

Numeração	Setor atividade	Tipo de CCT	Entidades Outorgantes	Âmbito geográfico	Última publicação (Jornal Oficial)	Publicação de alterações posteriores (Jornal Oficial)
1	Alojamento e restauração (setor de hotelaria e similares)	Contrato Coletivo de Trabalho	<i>Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo</i>	Terceira, Graciosa e S. Jorge	<i>JO, II série, nº 169, de 02/09/2010 (Revisão Global)</i>	<i>JO, II série, nº 174, de 07/09/2012 JO, II série, nº 60, de 26/03/2015</i>
2	Armazenagem de gás	Acordo de Empresa	<i>Sociedade Açoreana de Armazenagem de Gás, SA e o Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de S. Miguel e Sta. Maria</i>	Região Autónoma dos Açores	<i>JO, II série, nº 103, de 31/05/2010 (Revisão Global)</i>	<i>JO, II série, nº 104, de 30/05/2011 JO, II série, nº 101, de 24/05/2012</i>
3	Atividades de Ação Social	Contrato Coletivo de Trabalho	<i>União Regional das Instituições Particulares de Solidariedade Social dos Açores e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores</i>	Região Autónoma dos Açores	<i>JO, II série, nº 66, de 07/04/2010 (Revisão Global)</i>	-
4	Atividades de Ação Social	Contrato Coletivo de Trabalho	<i>União Regional das Misericórdias dos Açores, União Regional das Instituições Particulares de Solidariedade Social dos Açores e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo e Outro</i>	Terceira	<i>JO, II série, nº 248, de 29/12/2009 (Revisão Global)</i>	-
5	Atividades de Limpeza Industrial (Prestação de Serviços de Limpeza e Similares)	Contrato Coletivo de Trabalho	<i>Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores</i>	Faial, Pico, Flores e Corvo	<i>JO, II série, nº 140, de 23/07/2010 (Revisão Global)</i>	-

6	Atividades de Saúde Humana	Acordo Coletivo de Trabalho	<i>Hospital do Divino Espírito Santo, EPER, Hospital de Santo Espírito da Ilha Terceira, EPER, Hospital da Horta, EPER, e o Sindicato Independente dos Médicos e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul</i>	Região Autónoma dos Açores	JO, II série, nº 137, de 17/07/2012 (Primeira publicação)	JO, II série, nº 182, de 20/09/2013
7	Bordados, Lavandaria e Alfaiataria	Contrato Coletivo de Trabalho	<i>Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo</i>	Terceira, Graciosa, S. Jorge	JO, II série, nº 222, de 18/11/2009 (Revisão Global)	JO, II série, nº 166, de 30/08/2010
8	Captação, Tratamento e Distribuição de Água	Acordo de Empresa	<i>Praia Ambiente, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades Com Fins Públicos e Outro</i>	Terceira	JO, II série, nº 155, de 14/08/2009 (Primeira Publicação)	-
9	Cervejas	Acordo de Empresa	<i>Fábrica de Cervejas João Melo Abreu, Lda. e o Sindicato dos Trabalhadores Agro-alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores</i>	S. Miguel	JO, II série, nº 71, de 10/04/2014 (Revisão Global)	JO, II série, nº 102, de 28/05/2015
10	Conservas	Acordo de Empresa	<i>Indústria de Conservas, SA e o Sindicato dos Trabalhadores Agro-alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores</i>	Região Autónoma dos Açores	JO, II série, nº 251, de 31/12/2014 (Revisão Global)	-
11	Construção Civil	Contrato Coletivo de Trabalho	<i>Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo</i>	Terceira, Graciosa, S. Jorge	JO, II série, nº 222, de 18/11/2009 (Revisão Global)	JO, II série, nº 159, de 19/08/2010
12	Escritórios	Contrato Coletivo de Trabalho	<i>Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores</i>	S. Miguel, Sta. Maria	JO, II série, nº 111, de 15/06/2009 (Revisão Global)	JO, II série, nº 23, de 02/02/2011
13	Fogueiros de Laticínios	Contrato Coletivo de Trabalho	<i>Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de S. Miguel e Sta. Maria</i>	S. Miguel, Sta. Maria	JO, II série, nº 137, de 18/07/2014 (Revisão Global)	-
14	Hospitalização Privada	Acordo de Empresa	<i>Fundação Pia Diocesana do Bom Jesus e o Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de S. Miguel e Sta. Maria</i>	S. Miguel, Sta. Maria	JO, II série, nº 93, de 14/05/2012 (Primeira Publicação)	-

15	Laticínios	Contrato Coletivo de Trabalho	<i>Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Trabalhadores Agro-alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores</i>	S. Miguel, Sta. Maria	JO, II série, nº 101, de 27/05/2014 (Revisão Global)	-
16	Moagem	Acordo de Empresa	<i>Agro-Alimentar, SA e o Sindicato dos Trabalhadores Agro-alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores</i>	S. Miguel	JO, II série, nº 88, de 08/05/2013 (Revisão Global)	JO, II série, nº 71, de 10/04/2014 JO, II série, nº 111, de 11/06/2015
17	Moagem	Acordo de Empresa	<i>Agro-Alimentar, SA e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de S. Miguel e Sta. Maria e o Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas</i>	S. Miguel	JO, II série, nº 95, de 17/05/2013 (Revisão Global)	JO, II série, nº 53, de 17/03/2014 JO, II série, nº 97, de 20/05/2015
18	Motoristas, Metalúrgicos e Metalomecânicos	Contrato Coletivo de Trabalho	<i>Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo</i>	Terceira, Graciosa, S. Jorge	JO, II série, nº 159, de 19/08/2010 (Revisão Global)	JO, II série, nº 174, de 07/09/2012 JO, II série, nº 60, de 26/03/2015
19	Panificação (panificação, pastelaria, confeitaria, doçaria e gelataria)	Contrato Coletivo de Trabalho	<i>Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Trabalhadores Agro-alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores</i>	S. Miguel, Sta. Maria	JO, II série, nº 138, de 21/07/2014 (Revisão Global)	-
20	Panificação	Contrato Coletivo de Trabalho	<i>Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo</i>	Terceira, Graciosa, S. Jorge	JO, II série, nº 161, de 23/08/2010 (Revisão Global)	JO, II série, nº 174, de 07/09/2012 JO, II série, nº 60, de 26/03/2015
21	Portuário	Acordo de Empresa	<i>Sociedade de Operações Portuárias da Praia de Vitória, Lda. e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Ilha Terceira</i>	Terceira	JO, II série, nº 146, de 03/08/2009 (Revisão Global)	JO, II série, nº 92, de 14/05/2013
22	Portuário	Acordo de Empresa	<i>Sociedade de Operações Portuárias, Lda. e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Grupo Central e Ocidental dos Açores</i>	Faial	JO, II série, nº 113, de 14/06/2011 (Revisão Global)	-
23	Segurança Privada	Contrato Coletivo de Trabalho	<i>Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores</i>	S. Miguel, Sta. Maria	JO, II série, nº 97, de 20/05/2015 (Revisão Global)	-
24	Transportes Aéreos	Acordo de Empresa	<i>Sata Air Açores, SA e o Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil</i>	Região Autónoma dos Açores	JO, II série, nº 196, de 12/10/2010	-

					(Revisão Global)	
25	Transportes, Oficinas, Estações e Postos de Abastecimento, Escolas de Condução	Contrato Coletivo de Trabalho	<i>Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de S. Miguel e Sta. Maria</i>	S. Miguel e Sta. Maria	<i>JO</i> , II série, nº 212, de 04/11/2010 (Revisão Global)	-

4. Análise das convenções coletivas de trabalho

Uma vez apurados e devidamente identificados os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que constituem o objeto da nossa análise³¹, impõe-se o estudo sobre o conteúdo dos mesmos, nomeadamente no que se refere à proteção da parentalidade em matéria de organização do tempo de trabalho.

4.1. *Dispensa de prestação de trabalho suplementar*

No que se refere à dispensa de prestação de trabalho suplementar, as convenções coletivas de trabalho numeradas por 2³², 7³³, 8³⁴, 9³⁵, 14³⁶, 17³⁷, 20³⁸ e 25³⁹ referem a obrigação que os trabalhadores têm de prestar trabalho suplementar (uma vez verificados os requisitos para tal prestação), salvo quando haja motivos atendíveis que os dispensem daquela prestação, onde se incluem – acrescentamos nós – as situações de dispensa em virtude do trabalhador ter responsabilidades familiares. Desta forma,

³¹ Tal como se encontra explícito na Figura 4, são objeto da nossa análise 25 instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

³² Cfr. cláusula 24º nº 2 do Acordo de Empresa celebrado entre a *Sociedade Açoreana de Armazenagem de Gás, SA* e o *Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores* e o *Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de S. Miguel e Sta. Maria*, para o setor Armazenagem de gás.

³³ Cfr. cláusula 26º do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a *Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo* e o *Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo*, para o setor de Bordados, Lavandaria e Alfaiataria.

³⁴ Cfr. cláusula 45º nº 1 do Acordo de Empresa celebrado entre a *Praia Ambiente, EM* e o *Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades Com Fins Públicos e Outro*, para o setor Captação, Tratamento e Distribuição de Água.

³⁵ Cfr. cláusula 25º do Acordo de Empresa celebrado entre a *Fábrica de Cervejas João Melo Abreu, Lda.* e o *Sindicato dos Trabalhadores Agro-alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores*, para o setor Cervejas.

³⁶ Cfr. cláusula 23º nº 2 do Acordo de Empresa celebrado entre a *Fundação Pia Diocesana do Bom Jesus* e o *Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores* e o *Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de S. Miguel e Sta. Maria*, para o setor Hospitalização Privada.

³⁷ Cfr. cláusula 10º nº 2 do Acordo de Empresa celebrado entre a *Agro-Alimentar, SA* e o *Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de S. Miguel e Sta. Maria* e o *Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas*, para o setor Moagem.

³⁸ Cfr. cláusula 20º nº 2 do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a *Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo* e o *Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo*, para o setor Panificação.

³⁹ Cfr. cláusula 32º do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a *Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada* e o *Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de S. Miguel e Sta. Maria*, para o setor Transportes, Oficinas, Estações e Postos de Abastecimento, Escolas de Condução.

ainda que indiretamente, a convenção salvaguarda o caso do trabalhador não ser obrigado a prestar trabalho suplementar, pelo facto de ter responsabilidades familiares.

Acrescente-se que, mesmo que a convenção não previsse – ainda que sem especificar as situações concretas – a não obrigatoriedade de prestar trabalho suplementar, o trabalhador com responsabilidades familiares teria sempre a proteção conferida nos termos do artigo 59º do Código do Trabalho.

Assim, a trabalhadora grávida, o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, bem como a trabalhadora que amamenta (neste caso, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança) não estão obrigados a prestar trabalho suplementar, tal como determina o citado artigo 59º do Código do Trabalho. Sendo esta uma norma com imperatividade relativa (i.e., o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho apenas pode dispor num sentido mais favorável ao trabalhador), poderia a convenção alargar, a título exemplificativo, o período de dispensa de prestação de trabalho suplementar, estabelecendo, por exemplo, que o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 15 meses (em vez dos 12 meses legalmente previstos) não estariam obrigados a prestar aquele tipo de trabalho.

Ainda no que concerne à prestação de trabalho suplementar, acrescente-se que as convenções numeradas por 4⁴⁰ e 5⁴¹ não prevêm todas as situações em que há lugar à dispensa de prestação de trabalho suplementar, limitando-se a prever que a trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar, o mesmo se aplicando ao pai, mas apenas no caso de este ter gozado da licença por paternidade nas situações de incapacidade física ou psíquica da mãe, de morte da mãe ou por decisão conjunta dos pais. Ora, estando em causa norma legal (artigo 59º CT) com imperatividade relativa, a trabalhadora que amamenta, bem como o pai trabalhador com filho de idade inferior a 12 meses (independentemente de ter gozado licença nos termos anteriormente mencionados), também não estão obrigados a prestar trabalho suplementar, tal como já foi por nós referido.

⁴⁰ Cfr. cláusula 88º do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a *União Regional das Misericórdias dos Açores*, *União Regional das Instituições Particulares de Solidariedade Social dos Açores* e o *Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo e Outro*, para o setor Atividades de Ação Social.

⁴¹ Cfr. cláusula 73º do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a *Câmara do Comércio e Indústria da Horta* e o *Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores*, para o setor Atividades de Limpeza Industrial (Prestação de Serviços de Limpeza e Similares).

4.2. Dispensa de prestação de trabalho no período noturno

No que respeita à dispensa de prestação de trabalho no período noturno, verifica-se que, das convenções selecionadas, as numeradas por 4⁴², 5⁴³ e 10⁴⁴ a prevêm expressamente, sendo que esta previsão é feita, no caso das primeiras, em termos idênticos aos legalmente previstos⁴⁵, e em termos mais favoráveis aos trabalhadores, no caso da última.

Assim, as primeiras convenções referidas dispõem de forma análoga à prevista na legislação laboral, pelo que prevêm que as trabalhadoras estão dispensadas de prestar trabalho no período noturno (mais precisamente, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte), nos seguintes casos: durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo; durante o restante período de gravidez, se tal for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro e, ainda, durante todo o tempo que durar a amamentação, se tal for necessário para a sua saúde ou para a da criança. Estas convenções aduzem, igualmente em termos idênticos aos da lei, que à trabalhadora grávida dispensada de prestar trabalho noturno deverá ser atribuído, se possível, um horário de trabalho diurno compatível e que, se esta atribuição não for possível, deverá a trabalhadora ser dispensada do trabalho.

Aduza-se que a norma legal que prevê esta dispensa (*v.g.* artigo 60º do Código do Trabalho) é também uma norma com imperatividade relativa, pelo que as convenções apenas podem dispor em sentido mais favorável para o trabalhador, sob pena de as disposições que não o façam não serem aplicáveis.

Neste sentido, a alínea c) da cláusula 34º do Acordo de Empresa celebrado entre a Indústria de Conservas, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores Agro-alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores, para o setor Conservas⁴⁶ mostra-se mais favorável para os trabalhadores, na medida em que determina que «[quando] em estado de gravidez, o período de trabalho diário não poderá iniciar-se antes das oito horas, nem terminar depois das 19 horas». Estabelece, por isso, uma disposição em

⁴² Cfr. cláusula 89º do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a *União Regional das Instituições Particulares de Solidariedade Social dos Açores e Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores*, para o setor Atividades de Ação Social.

⁴³ Cfr. cláusula 74º do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a *Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores*, para o setor Atividades de Limpeza Industrial (Prestação de Serviços de Limpeza e Similares).

⁴⁴ Cfr. alínea c) da cláusula 34º do Acordo de Empresa celebrado entre a *Indústria de Conservas, SA* e o *Sindicato dos Trabalhadores Agro-alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores*, para o setor Conservas.

⁴⁵ Cfr. artigo 60º do Código do Trabalho.

⁴⁶ É-lhe atribuído o número 10, de acordo com a nossa Figura 4.

sentido mais favorável aos trabalhadores (mais corretamente, às trabalhadoras), na medida em que a dispensa conferida pela lei nesta matéria compreende o período entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do seguinte⁴⁷.

4.3. Dispensa de prestação de trabalho ao abrigo dos regimes de adaptabilidade, de banco de horas e de horário concentrado

Dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho em análise, observa-se que apenas o numerado por 12⁴⁸ atribui às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, dispensa de prestação de trabalho ao abrigo do regime de banco de horas.

Recorde-se, contudo, que, para além da dispensa de prestar trabalho sob o regime de banco de horas, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem ainda direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com os regimes de adaptabilidade e de horário concentrado, sendo que este direito é conferido a qualquer um dos progenitores, em caso de aleitação, tal como se encontra legalmente determinado⁴⁹.

4.4. Prestação de trabalho a tempo parcial

No que se refere ao trabalho prestado a tempo parcial, recordamos que a norma legal⁵⁰ que o regula no âmbito das responsabilidades parentais encontra-se dotada de imperatividade relativa, pelo que pode o instrumento de regulamentação coletiva apenas determinar condições que sejam mais favoráveis ao trabalhador – determinando, a título de exemplo, que o trabalhador com filho menor de 14 anos (ao invés dos 12 anos legalmente previstos), possa ter direito a trabalhar a tempo parcial ou que, por exemplo, a prestação de trabalho a tempo parcial possa ser prorrogada até 3 anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, 4 anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, 5 anos (em vez dos respetivos dois, três ou quatro anos, previstos no n.º 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho), havendo assim um alargamento do período que o trabalhador teria para usufruir do regime de trabalho a tempo parcial.

⁴⁷ Cfr. o n.º 1 do artigo 60.º do Código do Trabalho.

⁴⁸ Cfr. n.º 9 da cláusula 38.º A do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a *Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada* e o *Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores*, para o setor Escritórios.

⁴⁹ Cfr. artigo 58.º do Código do Trabalho.

⁵⁰ Cfr. artigo 55.º do Código do Trabalho.

Dos vinte e cinco instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho alvo da nossa análise, três (são eles os numerados por 6, 8 e 24) debruçam-se sobre o assunto enunciado.

O Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre o Hospital do Divino Espírito Santo, EPER, Hospital de Santo Espírito da Ilha Terceira, EPER e Hospital da Horta, EPER, o Sindicato Independente dos Médicos e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul, para o setor Atividades de Saúde Humana⁵¹, na sua cláusula 42º faz uma alusão ao facto de, em determinadas situações – nomeadamente estando em causa trabalhadores médicos com responsabilidades familiares – dever ser-lhes dada preferência aquando da admissão de trabalhador a tempo parcial.

Ora, uma vez que o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com filho com deficiência ou doença crónica, tem direito a trabalhar a tempo parcial (tal como nos indica o nº 1 do artigo 55º do Código do Trabalho) – só podendo o empregador recusar o respetivo pedido com «[...] fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável»⁵² – tendo aquela disposição legal imperatividade relativa, parece-nos que a cláusula convencionada quer salvaguardar, por exemplo, aquelas situações em que, embora tendo o trabalhador responsabilidades familiares, por ter, por hipótese, um filho com 12 ou 13 anos, já não se encontrar abrangido pelo mencionado artigo 55º do Código do Trabalho.

Tendo em conta o contexto exposto, parece-nos que a referida cláusula 42º atribui uma proteção mais abrangente, o que se revela mais favorável para o trabalhador. Refira-se, também, que esta cláusula confere análoga preferência (aquando da admissão de trabalhador a tempo parcial) a outros sujeitos, tais como trabalhadores médicos com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores médicos que frequentem estabelecimentos de ensino superior, concretizando, por esta via, os artigos 84º nº 3⁵³ e 86º nº 4⁵⁴, ambos do Código do Trabalho.

Em termos semelhantes estabelece o nº 5 da cláusula 7ª do Acordo de Empresa, celebrado entre a Sata Air Açores, SA e o Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, para

⁵¹ Numerado por 6, segundo a nossa Figura 4.

⁵² Cfr. nº 2 do artigo 57º do Código do Trabalho.

⁵³ «(...) [podem] ser estabelecidas, por lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, especiais medidas de proteção de trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, particularmente no que respeita à sua admissão e condições de prestação da atividade, tendo sempre em conta os interesses do trabalhador e do empregador».

⁵⁴ «[Podem] ser estabelecidas por lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho medidas de proteção específicas de trabalhador com deficiência ou doença crónica e incentivos a este ou ao empregador, particularmente no que respeita à admissão, condições de prestação da atividade e adaptação de posto de trabalho, tendo em conta os respetivos interesses».

o setor Transportes Aéreos⁵⁵, pelo que as considerações *supra* tecidas são aqui aplicáveis, com as devidas adaptações.

Por fim, no que respeita ao Acordo de Empresa celebrado entre a Praia Ambiente, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades Com Fins Públicos e Outro⁵⁶, determina o n.º 3 da cláusula 51.º que o trabalhador com responsabilidades familiares (nomeadamente, por ter filho com idade inferior a 12 anos ou portador de deficiência) tem direito a que lhe seja permitido trabalhar a tempo parcial. O n.º 4 da mesma cláusula prevê, para além disso, que, aquando do recrutamento de trabalhador a tempo parcial, gozem de preferência – entre outros – os trabalhadores com responsabilidades familiares – sendo aqui abrangidos, segundo nos parece, trabalhadores que tenham responsabilidades familiares, mas que não sejam abrangidos pelo artigo 55.º do Código do Trabalho. Parece-nos, por último, que o n.º 6 da cláusula em questão estabelece uma disposição mais favorável ao trabalhador, pois determina que o trabalhador que preste trabalho a tempo parcial, em virtude de ter responsabilidades familiares, pode «(...) [independentemente] de qualquer acordo, regressar ao regime de tempo completo, mediante comunicação escrita enviada ao empregador, com a antecedência mínima de 90 dias», quando na lei se estabelece que «[a] prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo»⁵⁷. Desta forma, a convenção concede ao trabalhador a faculdade de este unilateralmente regressar ao regime de tempo completo, mesmo sem que tenha decorrido o período para que o trabalho a tempo parcial foi concedido, tendo para isso apenas que enviar uma comunicação ao empregador, com a antecedência mínima de 90 dias.

4.5. Prestação de trabalho segundo o regime de horário flexível

Da análise das convenções coletivas de trabalho objeto de análise, observa-se que nenhuma se refere, de forma expressa, ao direito que o trabalhador com filho menor de 12 anos, ou com filho com deficiência ou doença crónica, tem de trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.

Tendo a norma⁵⁸ que concede esta faculdade ao trabalhador imperatividade relativa, ela só pode ser afastada se as partes convencionarem uma disposição que seja mais favorável ao trabalhador. Seria, por exemplo, o caso de na convenção se

⁵⁵ Numerado por 24, segundo a numeração da nossa Figura 4.

⁵⁶ Numerado por 8, segundo a numeração da nossa Figura 4.

⁵⁷ *Cfr.* n.º 6 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

⁵⁸ *Cfr.* artigo 56.º do Código do Trabalho.

estabelecer que beneficiariam deste regime os trabalhadores com filho de idade inferior a 14 anos (em vez dos 12 anos legalmente previstos).

4.6. Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

Também no que respeita à faculdade que a lei atribui aos trabalhadores que têm filho com deficiência ou doença crónica e idade não superior a um ano, de ter uma redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, nenhuma das convenções a prevê expressamente.

Estando em causa novamente uma norma com imperatividade relativa, poderiam as partes negociar uma cláusula da convenção que estabelecesse que aquela redução seria de 7 horas, em vez das 5 horas legalmente previstas⁵⁹, negociando assim uma disposição que seria mais favorável aos trabalhadores.

4.7. Outros aspetos relevantes

Para além do que já aqui foi exposto, outras considerações relativas ao conteúdo dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho analisados, em matéria de proteção da parentalidade, são dignas de nota. Desde logo, há que referir que alguns dos *instrumentos* são totalmente omissos, não constando dos mesmos qualquer cláusula relativa à proteção da parentalidade; referimo-nos aos *instrumentos* numerados por 1⁶⁰, 16⁶¹, 18⁶² e 19⁶³.

Depois, há um conjunto de *instrumentos* que, embora não regulem expressamente a matéria da parentalidade, fazem uma remissão para a lei que a regula; destacamos,

⁵⁹ Cfr. artigo 54º do Código do Trabalho.

⁶⁰ Cfr. Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a *Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo* e o *Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo*, para o setor Alojamento e restauração (setor de hotelaria e similares).

⁶¹ Cfr. Acordo de Empresa celebrado entre a *Agro-Alimentar, SA* e o *Sindicato dos Trabalhadores Agro-alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores*, para o setor Moagem.

⁶² Cfr. Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a *Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo* e o *Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo*, para o setor Motoristas, Metalúrgicos e Metalomecânicos.

⁶³ Cfr. Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a *Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada* e o *Sindicato dos Trabalhadores Agro-alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores*, para o setor Panificação (panificação, pastelaria, confeitaria, doçaria e gelataria).

a este propósito, os *instrumentos* numerados por 3⁶⁴, 13⁶⁵ e 15⁶⁶. De relevar, também, os *instrumentos* que igualmente não regulam nenhum aspeto em matéria de parentalidade, e que se limitam a remeter para o regime da lei todas as matérias por si não reguladas, onde se inclui obviamente a matéria da proteção da parentalidade que, em todo o caso, seria sempre aplicável, exceto no caso de o *instrumento* prever normas mais favoráveis para o trabalhador, dado tratarem-se de normas legais com imperatividade relativa; são eles os numerados por 11⁶⁷, 21⁶⁸ e 22⁶⁹.

Destacamos igualmente os *instrumentos* que prevêm e regulam outros aspetos concernentes ao tema objeto de análise. Estes encontram-se numerados por 4⁷⁰ e 5⁷¹, sendo que ambos consagram um regime relativo aos efeitos das licenças, faltas e dispensas no âmbito da parentalidade, em termos análogos aos previstos no artigo 65^o do Código do Trabalho, e prevêm o regime das licenças por maternidade e por

⁶⁴ Cfr. cláusula 86^o do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a *União Regional das Instituições Particulares de Solidariedade Social dos Açores* e o *Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores*, para o setor Atividades de Ação Social.

⁶⁵ Cfr. Capítulo VIII Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a *Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada* e o *Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de S. Miguel e Sta. Maria*, para o setor fogueiros de lacticínios.

⁶⁶ Cfr. cláusula 38^o do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a *Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada* e o *Sindicato dos Trabalhadores Agro-alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores*, para o setor lacticínios.

⁶⁷ Cfr. o n^o 1 da cláusula 59^o do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a *Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo* e o *Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo*, para o setor Construção civil.

⁶⁸ Cfr. o n^o 1 da cláusula 114^o do Acordo de Empresa celebrado entre a *Sociedade de Operações Portuárias da Praia de Vitória, Lda.* e o *Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Ilha Terceira*, para o setor Portuário.

⁶⁹ Cfr. o n^o 1 da cláusula 135^o do Acordo de Empresa celebrado entre a *Sociedade de Operações Portuárias, Lda* e o *Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Grupo Central e Ocidental dos Açores*, para o setor Portuário.

⁷⁰ Cfr. cláusulas 90^a, 86^a e 87^a do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a *União Regional das Misericórdias dos Açores, União Regional das Instituições Particulares de Solidariedade Social dos Açores* e o *Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo e Outro*, para o setor Atividades de Ação Social.

⁷¹ Cfr. cláusulas 75^a, 71^a e 72^a do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a *Câmara do Comércio e Indústria da Horta* e o *Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores*, para o setor Atividades de Limpeza Industrial (Prestação de Serviços de Limpeza e Similares).

paternidade, e os numerados por 12⁷² e 23⁷³, que prevêm, por sua vez, o regime das licenças por maternidade e por paternidade. Para além destes, há igualmente que mencionar os numerados por 27⁷⁴, uma vez que este, no n.º 1 da sua cláusula 84^a, determina que «[a] empresa participará com a percentagem de 30% do valor do custo da mensalidade a pagar à creche», constituindo esta uma forma diversa de se apoiar os pais trabalhadores e respetivos filhos; por 10⁷⁵, uma vez que este estabelece condições especiais de trabalho para as mulheres trabalhadoras, seja no período de gravidez, seja por ocasião do parto, e o instrumento numerado por 14⁷⁶, que estabelece, genericamente, que, aquando da elaboração do horário de trabalho, o empregador deve, sempre que possível, «(...) [facilitar] ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar». Para concluir este parágrafo, referimos a convenção numerada por 24⁷⁷, visto que esta contém um conjunto relativamente alargado de disposições que regulam a temática sob análise, prevendo disposições referentes à proteção da maternidade, da paternidade e da gravidez e estabelecendo condições especiais de trabalho aplicáveis a cada uma destas situações.

Enumeram-se, por último, os *instrumentos* que regulam alguns aspetos relativos à parentalidade e que simultaneamente remetem para a lei a regulamentação dos

⁷² Cfr. cláusulas 97^a e 98^a do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a *Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada* e o *Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores*, para o setor Escritórios.

⁷³ Cfr. cláusulas 47^a e 48^a do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a *Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada* e o *Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores*, para o setor de Segurança Privada.

⁷⁴ Cfr. o Acordo de Empresa celebrado entre a *Sociedade Açoreana de Armazenagem de Gás, SA* e o *Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores* e o *Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de S. Miguel e Sta. Maria*, para o setor Armazenagem de Gás.

⁷⁵ Cfr. cláusula 34^a do Acordo de Empresa celebrado entre a *Indústria de Conservas, SA* e o *Sindicato dos Trabalhadores Agro-alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores*, para o setor de Conservas.

⁷⁶ Cfr. alínea b) do n.º 2 da cláusula 17^a do Acordo de Empresa celebrado entre a *Fundação Pia Diocesana do Bom Jesus* e o *Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores* e o *Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de S. Miguel e Sta. Maria*, para o setor Hospitalização Privada.

⁷⁷ Cfr. cláusulas 35^a, 36^a, 38^a e 39^a do Acordo de Empresa celebrado entre a *Sata Air Açores, SA* e o *Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil*, para o setor Transportes Aéreos.

aspectos por si não previstos, respeitantes à matéria em questão. São eles os numerados por 2⁷⁸, 8⁷⁹ e 24⁸⁰.

Por forma a facilitar a compreensão do exposto, elaboramos a **Figura 5**, que seguidamente se apresenta.

Figura 5- Quadro - síntese da análise aos IRCT's.

IRCT ⁸¹	Dispensa trabalho suplementar A)	Dispensa trabalho período noturno B)	Dispensa trabalho adaptabilidade, banco de horas, horário concentrado C)	Prestação trabalho tempo parcial D)	Prestação trabalho horário flexível E)	Redução tempo de trabalho F)	Omissões G)	Remissão para a lei H)	Previsão de outros aspectos (parentalidade) I)	Regula e remete para a lei, simultaneamente J)
1							X			
2	X								X	X
3								X dir.		
4	X	X							X	
5	X	X							X	
6				X						
7	X									
8	X			X						X
9	X									
10		X							X	
11								X ind.		
12			X (banco horas)						X	
13								X dir.		
14	X								X	
15								X dir.		
16							X			
17	X									
18							X			
19							X			
20	X									
21								X ind.		
22								X ind.		

⁷⁸ Cfr. a cláusula 77ª do Acordo de Empresa celebrado entre a *Sociedade Açoreana de Armazenagem de Gás, SA* e o *Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores* e o *Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de S. Miguel e Sta. Maria*, para o setor Armazenagem de Gás, que faz uma remissão para a lei, pois determina que «[as] licenças por maternidade e paternidade terão a duração e obedecerão aos condicionalismos estipulados pela lei».

⁷⁹ Cfr., relativamente à remissão, a cláusula 98ª do Acordo de Empresa celebrado entre a *Praia Ambiente, EM* e o *Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades Com Fins Públicos e Outro*, para o setor Captação, Tratamento e Distribuição de Água, onde se lê que «[a] proteção na parentalidade rege-se pelo disposto nos artigos 33º a 65º do atual Código do Trabalho e nos Decreto-Lei n.ºs 89/2009 e 91/2009, ambos de 9 de abril».

⁸⁰ Cfr. a cláusula 37ª do Acordo de Empresa celebrado entre a *Sata Air Açores, SA* e o *Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil*, para o setor Transportes Aéreos, que é referente à mencionada remissão, pois dispõe que «[os] direitos dos trabalhadores pais, das trabalhadoras mães, das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes obedecerão aos termos e condicionalismos estipulados pela Lei em vigor».

⁸¹ Cfr. Tabela 4, que identifica os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho objeto de análise.

23									X	
24				X					X	X
25	X									

Legenda:

- A) O IRCT prevê a dispensa de prestação de trabalho suplementar.
- B) O IRCT prevê a dispensa de prestação de trabalho no período noturno.
- C) O IRCT prevê a dispensa de trabalho prestado ao abrigo dos regimes de adaptabilidade, de banco de horas e de horário concentrado.
- D) O IRCT prevê a possibilidade de prestação de trabalho sob o regime de tempo parcial.
- E) O IRCT prevê a prestação de trabalho segundo o regime de horário flexível.
- F) O IRCT prevê a possibilidade de redução do tempo de trabalho.
- G) O IRCT mostra-se totalmente omissivo em matéria de proteção da parentalidade.
- H) O IRCT limita-se a remeter para a lei a regulamentação da matéria da parentalidade. Essa remissão pode ser feita de forma direta ('dir.'), no caso do instrumento remeter expressamente para a lei a regulamentação da matéria da parentalidade; ou indireta ('ind.'), no caso de o instrumento remeter para a lei a regulamentação das matérias por si não previstas, mas não se referir expressamente à matéria da proteção da parentalidade.
- I) O IRCT regula alguns outros aspetos no âmbito da parentalidade, que não relacionados com a organização do tempo de trabalho.
- J) O IRCT regula alguns aspetos relativos ao tema da parentalidade e, simultaneamente, remete para a lei os (aspetos) por si não regulados.

5. Conclusões

Tal como procurámos deixar claro, a dimensão da autonomia coletiva assume grande importância no direito laboral, uma vez que, através dela, há a possibilidade de certos grupos sociais organizados (tais como associações de trabalhadores e associações de empregadores) defenderem os seus interesses coletivos. Por outras palavras, a autonomia coletiva profissional tem como objetivo a possibilidade da composição de interesses coletivos, através da emissão de normas resultantes do acordo entre grupos sociais radicados no mundo laboral (tais como as associações de empregadores e as associações de trabalhadores).

Dada a importância que o fenómeno da negociação coletiva assume no domínio laboral, o nosso estudo empírico teve como objeto de análise os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais (designadamente as convenções coletivas de trabalho, nas quais se compreendem o contrato coletivo, o acordo coletivo e o acordo de empresa), de âmbito Regional, por forma a estudarmos de que maneira é que estes *instrumentos* tratam a matéria da proteção da parentalidade, sobretudo no que respeita à organização do tempo de trabalho. A nível temporal, o nosso estudo restringiu-se aos *instrumentos* que foram publicados, pela primeira vez, no período compreendido entre o dia 1 de maio de 2009 – data da entrada em vigor das disposições do atual Código do Trabalho, relativas à organização do tempo de trabalho no âmbito da proteção da parentalidade – e o dia 5 de janeiro de 2016, bem como os que foram alvo de revisão global publicada neste período temporal, no sentido de verificar de que forma é que as disposições legais foram, ou não, consagradas nos mencionados *instrumentos*.

Como referimos, em matéria de proteção da parentalidade, podem as entidades outorgantes negociar apenas disposições que se mostrem mais favoráveis aos trabalhadores do que aquelas que se encontram previstas na lei.

Da análise realizada, concluímos que, em matéria de proteção da parentalidade, as convenções coletivas analisadas contêm poucas disposições que regulam (pelo menos explicitamente) a temática, sendo que, das que o fazem, verifica-se que a maioria prevê a dispensa de prestação de trabalho suplementar— ainda que essa dispensa não seja exclusivamente dirigida ao contexto da parentalidade—, havendo também as que facultam aos trabalhadores com responsabilidades familiares a dispensa de prestação de trabalho no período noturno e a possibilidade de estes trabalhadores trabalharem segundo o regime de trabalho a tempo parcial. Atente-se que, apesar de grande parte destas disposições serem idênticas às previstas na lei, o que é certo é que o facto de estes instrumentos as preverem tem como vantagem o reforço destes direitos, pois permitem uma maior consciencialização dos trabalhadores relativamente aos direitos de que são titulares. Referimos também que, das convenções analisadas, algumas contêm disposições que se mostram mais favoráveis para os trabalhadores, do que aquelas que se encontram legalmente previstas (nomeadamente em matéria de trabalho noturno e de trabalho a tempo parcial), o que permite um reforço do apoio à parentalidade e facilita a conciliação da vida familiar com a vida laboral.

Verificamos também que existem aspetos — tais como a possibilidade de redução do tempo de trabalho (concedida a trabalhadores com responsabilidades familiares) e a possibilidade que os trabalhadores com responsabilidades familiares têm de prestar trabalho segundo o regime de horário flexível — que não se encontram previstos em nenhuma das vinte e cinco convenções coletivas de trabalho analisadas. Para além disso, constatámos que apenas uma convenção prevê que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se encontra dispensada de prestar trabalho ao abrigo do regime de banco de horas, sendo que nenhuma das convenções analisadas regula a dispensa de prestação de trabalho ao abrigo dos regimes de adaptabilidade e de horário concentrado.

Constatámos, por fim, que algumas das convenções analisadas regulam outros aspetos relacionados com a temática da parentalidade (tais como as licenças por maternidade e por paternidade); algumas das convenções são totalmente omissas sobre a matéria da parentalidade; algumas convenções remetem a regulamentação da matéria para o regime consagrado na lei; e há ainda outras que prevêm alguns aspetos relacionados com o tema e que simultaneamente remetem para a lei os aspetos que não são por si regulados.