



UNIVERSIDADE DOS AÇORES

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E GESTÃO

Dissertação de Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais

(especialização em Recursos Humanos)

**A Proteção da Parentalidade em Matéria de Organização
do Tempo de Trabalho - Análise sob a Perspetiva Jurídica-
Económica**

Marta Raposo de Sousa Pedro

Orientador: Prof. Doutor José Noronha Rodrigues

Co-orientador: Prof. Doutor Francisco José Ferreira Silva

Ponta Delgada, março 2016

Trabalhe para viver, mas não viva para trabalhar,

Cleantes (filósofo grego)

Resumo

Sendo um dos problemas mais prejudiciais com que praticamente todos os países desenvolvidos – onde se inclui Portugal – se debatem atualmente, o acentuado decréscimo da natalidade (e o envelhecimento da população) trará, sobretudo aos níveis económico e social, consequências nefastas a médio e a longo prazo que não devem, de modo algum, ser menosprezadas.

Por isso, consideramos relevante o estudo de uma das áreas que mais influencia e condiciona a decisão de ter filhos e, conseqüentemente, o número de nascimentos, e que se prende com o regime da proteção da maternidade e da paternidade (ou, por outras palavras, da parentalidade), tal como se encontra previsto na legislação laboral.

Tal como em outros ramos do Direito, também no ramo do Direito Laboral se fazem sentir alterações legislativas, motivadas, como se pode imaginar, pela própria evolução dos tempos e das necessidades da Sociedade.

Ressalve-se, no entanto, que por estar em causa uma temática tão vasta como é a da proteção da parentalidade no Direito Laboral, o presente trabalho restringe-se ao estudo da proteção da parentalidade no que respeita à organização do tempo de trabalho, uma vez que, relativamente ao tema da parentalidade, vários são os aspetos que merecem especial tratamento, não tendo nós a pretensão de esgotar o tema.

Como se sabe, o nosso Direito Interno encontra-se em parte condicionado pelo Direito Comunitário e pelo Direito Internacional, sendo que devemos ter em conta estas outras importantes ordens jurídicas.

Não esqueçamos que, no domínio do direito do trabalho, a autonomia coletiva apresenta considerável importância. Devemos, por isso, realçar que o Estado atribui às organizações de trabalhadores e às organizações de empregadores o poder de conformarem/regularem alguns aspetos da relação jurídico-laboral, dando-lhes a possibilidade de acordarem um conjunto de direitos e de deveres a serem atribuídos a cada uma das partes da relação laboral.

Observa-se uma crescente preocupação do nosso país em adotar políticas legislativas – nomeadamente no âmbito laboral – que visam efetivamente fomentar a natalidade, na medida em que a Lei portuguesa tem vindo a evoluir no sentido de se mostrar mais favorável à conciliação da vida pessoal com a vida profissional dos trabalhadores, o que é visível, desde logo, ao nível da própria organização do tempo de trabalho.

Palavras-chave:

Relação Laboral, Normas Legais, Autonomia Coletiva, Direito Coletivo, Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho, Região Autónoma dos Açores, Parentalidade, Crise, Direito Internacional, Direito Comunitário

Abstract

One of the biggest problems in developed countries, including Portugal, is the large decrease of the newborns. This fact will bring social and economic consequences which must be considered. Therefore, it is very important to study the areas that most influences and conditions the decision to have children, related to the parenting protection system, as is provided for in labor legislation.

Just like other Law areas, also in the Labour Law there are legislative changes motivated by the social needs and evolution.

In the Labour Law, parenting protection is a vast subject and this study will focus the parenting protection system, regarding to the organization of working time. Since there are several aspects that could be discussed, we do not intend to be exhaustive.

As you know, our domestic Law is in part conditioned by Community and International Law, and that must be considered also. Let us not forget that in the labor law field, collective autonomy is very important. We must therefore emphasize that the State gives workers and employers' organizations the power to manage and regulate some aspects of labor-legal relation, giving them the possibility to agree a set of rights and duties to be assigned by each part.

Actually we can see that our country is making efforts to adopt new legislative policies that can effectively promote birth. Portuguese law has evolved in order to be favorable to reconciling workers' personal and working lifes. This fact can be observed from the outset in terms of the organization of the working time.

Keywords:

Employment Relationship, Legal Norms, Collective Autonomy, Collective Law, Collective Labor Regulation Instruments, Autonomous Region of the Azores, Parenting, Crisis, International Law, European Union Law

Agradecimentos

Cumpre-me, neste espaço, expressar o meu reconhecimento a todos quantos acompanharam o meu percurso académico, nomeadamente os meus estimados professores, que indelevelmente me marcaram, bem como os meus magníficos colegas, que sempre estiveram presentes com a sua palavra motivadora e otimista, que me serviu de inspiração.

Quero também agradecer aos meus pais e demais familiares, por todo o apoio e confiança que em mim depositaram, e por constituírem as minhas principais referências, seja na vida pessoal, seja na vida profissional.

Agradeço ainda a recetividade demonstrada por parte da Secção de Trabalho do Tribunal Judicial da Comarca dos Açores, nas pessoas do Senhor Juíz Moreira das Neves e do Dr. Paulo Rodrigues, por parte do Instituto da Segurança Social dos Açores, nas pessoas da Senhora Presidente do Conselho Diretivo do Instituto da Segurança Social e do Dr. Eduardo Nicolau, e por parte da Dra. Amanda Matias, Presidente da CRITE– Açores. De igual forma, agradeço à Dra. Susana Martins, Chefe de Divisão da Direção de Serviços do Trabalho, pela disponibilidade demonstrada.

Finalmente, e sobretudo, quero agradecer ao prezado Orientador, Professor Doutor José Noronha Rodrigues, e Co-orientador, Professor Doutor Francisco Silva, o facto de terem aceite orientar a presente dissertação, e toda a disponibilidade demonstrada desde a primeira hora. É indubitavelmente com a maior estima e gratidão que agradeço toda a prontidão e preocupação que, ao longo da realização deste trabalho, foi por eles demonstrada.

Índice

Resumo.....	3
Palavras-chave	3
Abstract.....	4
Keywords.....	4
Agradecimentos.....	5
Siglas e abreviaturas.....	9
Capítulo I – A Proteção da Parentalidade em matéria de Organização do Tempo de Trabalho – Uma Perspetiva Jurídica-Económica Comparada.....	10
Resumo.....	11
1. Introdução.....	12
2. A Crise demográfica em Portugal (e na Europa).....	14
3. A contextualização/função do Direito do Trabalho.....	22
4. A evolução internacional, europeia e constitucional do princípio da parentalidade.....	23
4.1. A parentalidade a nível internacional.....	23
4.2. Aplicação do Direito da União Europeia em matéria de proteção da parentalidade.....	28
4.3. A Proteção da maternidade, da paternidade e da família na Constituição da República Portuguesa.....	36
5. A parentalidade no Código do Trabalho de 2003 e no Código de Trabalho de 2009 - Evolução da legislação laboral interna.....	39
5.1. Dispensa de Prestação de Trabalho no Período Noturno.....	42
5.2. Dispensa de Prestação de Trabalho Suplementar.....	44
5.3. Dispensa de Prestação de Trabalho Organizado Segundo os Regimes de Horário Concentrado, de Banco de Horas e de Adaptabilidade.....	45
5.4. Regime de Trabalho a tempo Parcial.....	49
5.5 Regime de Horário Flexível.....	53
5.6. Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica.....	55
6. O estudo comparativo da parentalidade nos estados-membros da União Europeia – políticas gerais dos países europeus.....	56

7. Outras considerações.....	59
8. Conclusões.....	60
Capítulo II- 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 Negociais.....	64
Resumo.....	65
1. Introdução.....	66
2. Enquadramento dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho– Considerações prévias.....	67
3. O Estudo empírico - Dados e Metodologia.....	71
4. Análise das convenções colectivas de trabalho.....	77
4.1. Dispensa de prestação de trabalho suplementar.....	77
4.2. Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.....	79
4.3. Dispensa de prestação de trabalho ao abrigo dos regimes de adaptabilidade, de banco de horas e de horário concentrado.....	80
4.4. Prestação de trabalho a tempo parcial.....	80
4.5. Prestação de trabalho segundo o regime de horário flexível.....	83
4.6. Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica.....	83
4.7. Outros aspetos relevantes.....	84
5. Conclusões.....	88
Conclusões finais.....	90
Bibliografia.....	100

Lista de Tabelas

- Tabela 1** - “Indicadores sobre a natalidade e fecundidade, Portugal, 2001-2013”...p.15
- Tabela 2** - “Nados- vivos (Nº) por sexo, Portugal; Anual”.....p.16
- Tabela 3** - “Idade média da mãe ao nascimento do primeiro filho (Anos), Portugal; Anual”.....p.17

Lista de Figuras

- Figura 1** - “Interrupções voluntárias da gravidez legalmente efetuadas nos hospitais, Portugal, 2001-2012”.....p.18
- Figura 2** - “Pirâmide etária da população residente, Portugal, 2001 e 2013”.....p.19
- Figura 3** - “Idade média da população residente, por sexo, Portugal, 2001-2013”.....p.19
- Figura 4** - “Identificação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho objeto de análise”.....p.73
- Figura 5** - Quadro- síntese da análise aos IRCT´sp.87

Siglas e abreviaturas

AAVV – Autores Vários

CC – Código Civil

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

cfr. – confrontar/conforme

cit. – citada

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CRITE – Comissão Regional para Igualdade no Trabalho e no Emprego

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º7/2009, de 12 de Fevereiro

EM – Empresa Municipal

UE – União Europeia

ibidem – na mesma obra, no mesmo lugar, na mesma passagem

idem – o mesmo, da mesma maneira

i.e.- isto é

in – em (na obra coletiva)

INE- Instituto Nacional de Estatística

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

Lda – limitada

LGTFP – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

nº – número

ob. cit. – da obra citada

p.– página

pp.– páginas

RCT – Regulamentação do Código do Trabalho de 2003

SA – Sociedade Anónima

ss – seguintes

TFUE - Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

v.g.– vulgo/exemplo

Capítulo I – A Proteção da Parentalidade em matéria de Organização do Tempo de Trabalho – Uma Perspetiva Jurídica-Económica Comparada

Sumário:

1. Introdução **2.** A Crise Demográfica em Portugal (e na Europa); **3.** A Contextualização/Função do Direito do Trabalho; **4.** A Evolução Internacional, Europeia e Constitucional do Princípio da Proteção da Parentalidade; **4.1.** A Parentalidade a Nível Internacional; **4.2.** Aplicação do Direito da União Europeia em Matéria de Proteção da Parentalidade; **4.3.** A Proteção da Maternidade, da Paternidade e da Família na Constituição da República Portuguesa; **5.** A Parentalidade no Código do Trabalho de 2003 e no Código do Trabalho de 2009 – Evolução da Legislação Laboral Interna; **5.1.** Dispensa de Prestação de Trabalho no Período Noturno; **5.2.** Dispensa de Prestação de Trabalho Suplementar; **5.3.** Dispensa de Prestação de Trabalho Organizado Segundo os Regimes de Horário Concentrado, de Banco de Horas e de Adaptabilidade; **5.4.** Regime de Trabalho a Tempo Parcial; **5.5.** Regime de Horário Flexível; **5.6.** Redução do Tempo de Trabalho; **6.** O Estudo Comparativo da Parentalidade nos Estados-Membros da União Europeia – Políticas Gerais dos Países Europeus; **7.** Outras Considerações; **8.** Conclusões

Resumo

Como sabemos, ao longo da sua evolução, a Sociedade tem sofrido alterações de variada índole, entre elas ao nível da própria conceção da família e do papel que os homens e que as mulheres desempenham, seja no meio familiar, seja no meio laboral, no sentido de cada vez mais se entender que a ambos os sexos devem ser atribuídos os mesmos direitos e os mesmos deveres: fala-se, a este propósito, do conceito de ‘igualdade de género’, conceito que encontra consagração em inúmeros diplomas.

As características da economia de uma sociedade (ou país) apresentam um forte impacto nas decisões das pessoas, sobretudo no que se refere à decisão de ter filhos. Ora, como se pode imaginar, várias são as consequências negativas de uma quebra constante e acentuada da natalidade, desde logo ao nível da própria sustentabilidade da segurança social.

Neste sentido, torna-se premente que o poder político adote as políticas sociais e económicas que considere mais adequadas, no sentido de fomentar e assegurar um crescimento económico sustentável e condições de vida condignas a todos os cidadãos.

Essas políticas passam necessariamente por decisões ao nível do direito do trabalho, sendo que este é uma das áreas com maior influência na vida das pessoas, uma vez que estas passam grande parte da mesma a trabalhar, sendo que o seu trabalho constitui, na esmagadora maioria dos casos, a sua única ou principal fonte de rendimento.

Não nos esqueçamos, contudo, que as decisões tomadas pelos Estados-membros da União Europeia encontram-se condicionadas por outras ordens jurídicas, tais como o Direito Comunitário e o Direito Internacional.

1. Introdução

Não podemos falar na proteção da parentalidade, numa perspetiva jurídica-económica comparada, sem aludir, *à priori*, a uma análise nas suas vertentes histórica e demográfica.

Na realidade, como salienta SUSANA TELES MARGARIDO «[a] a História das Mulheres é, sem dúvida, a História de toda a Humanidade. Presos ao mito de Adão e Eva, os homens ao longo de milénios têm atribuído às mulheres papéis secundários, diminuindo-as e convencendo-as de que são apenas uma parte deles. De deusas, cientistas, amazonas imbatíveis, passaram a escravas, súbditas, servidoras dos seus amos... atiradas para um fosso sem fundo. Heroínas de todos os tempos, mártires, flageladas, ostracizadas, lutaram para que lhes fosse devolvida a sua verdadeira identidade: a identidade roubada! As desigualdades persistentes têm sido combatidas por mulheres que, muitas vezes isoladas, não permitem que os seus direitos lhes sejam negados. A tão proclamada igualdade entre pessoas em geral e entre géneros em particular continua, apesar de todo o progresso e evolução das sociedades, ausente na política, na educação, nas religiões, nas instituições... na vida»¹. E, em particular, no mercado laboral. Na verdade, a proteção da parentalidade em matéria de organização do tempo de trabalho foi um processo lento e gradual, feito em consonância com a consolidação da igualdade de género nos ordenamentos jurídicos nacionais e internacionais.

Neste âmbito, convém sublinhar, tal como reiterou JOSÉ NORONHA RODRIGUES, que «[o] século XX será recordado na História da Humanidade como o século das mulheres. O século em que as mulheres ganharam visibilidade, reivindicaram direitos, exigiram a igualdade de tratamento e de oportunidade e a Comunidade Política Internacional desvendou um vocábulo novo: o de "Políticas de Género". (...) Na Europa/União Europeia houve, efetivamente, uma evolução de mentalidades, de políticas legislativas, de densificação dos conceitos de igualdade e de discriminação. No século transato, consciencializámo-nos de que a igualdade formal entre homens e mulheres, plasmada em diversos textos constitucionais dos Estados-membros e em diplomas internacionais, não eram suficientes para aniquilar o vírus cultural que,

¹ Cfr. MARGARIDO, Susana Teles, "Nota de Abertura" in SOUSA, Ana Isabel, *A história da problemática da Mulher*, Ponta Delgada, Nova Gráfica, Lda, 2005, p. 7.

sistematicamente, inferiorizava a mulher em relação ao homem em todos os campos sociais. Mentalizámo-nos de que era necessário aumentar a transparência, a clareza da legislação em matéria de igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, e evoluímos para uma igualdade material, concretizável apenas com medidas e ações positivas dos Estados-membros e políticas transversais de género»².

Assim sendo, «[a] igualdade entre Homens e Mulheres - ou entre Mulheres e Homens como preferem, atualmente, alguns autores/legisladores designar - é um princípio jurídico universal reconhecido em diversos diplomas internacionais sobre os Direitos Humanos, [bem como em Lei Fundamental dos Estados Nacionais]»³. Esta igualdade jurídica e formal entre homens e mulheres no seio da Comunidade Internacional levou, naturalmente, a uma evolução internacional e constitucional do conceito de parentalidade.

Não devemos, porém, abordar a temática da *parentalidade*, quer a nível internacional, quer a nível europeu e nacional, sem antes nos debruçarmos sobre a crise demográfica que assola Portugal e a Europa. Até porque a demografia tem influência direta nas questões laborais e sociais: num país com elevado número de idosos, em detrimento de jovens adultos, pouca é a mão-de-obra disponível para trabalhar, o que provoca, a par de outras consequências negativas, encargos insuportáveis com reformas e pensões, surgindo, por isso, a necessidade de adotar políticas suscetíveis de fomentar a natalidade; por outro lado, um excesso de mão-de-obra pode provocar, genericamente, uma redução do valor da retribuição auferida pelo trabalho⁴.

² Cfr. RODRIGUES, José Noronha, "Políticas de Género no âmbito Comunitário" in *Revista de Estudos Politécnicos - TÉKHNE*, Volume VI, nº 10, Dezembro de 2008, pp.263-265.

³ *Idem*, p.266-267. A este propósito, sobre a igualdade entre Homens e Mulheres, *vide*, por exemplo: a) o Preâmbulo da Carta das Nações Unidas de 1945 e o nº 3 do artigo 1º; b) o artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (ou dos Direitos do Homem) de 10 de Dezembro de 1948; c) o artigo 3º do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (Resolução 2200 A (XXI) da Assembleia-Geral das Nações Unidas de 16 de Dezembro de 1966); d) o artigo 3º do Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais (Resolução nº 2200 -A (XXI), de 16 de Dezembro de 1966); e) Preâmbulo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, de 3 de Setembro de 1981, entre outros documentos.

⁴ Aliás, «[os] primeiros escritos onde encontramos alguns rudimentos daquilo a que hoje chamamos pensamento demográfico remontam à Antiguidade, e revelam a existência de uma certa preocupação com o crescimento da população. A *Iliada* e a *Odisseia* apresentam-nos, em geral, os deuses com famílias numerosas. O Antigo Testamento fala-nos na necessidade de um aumento da população - cresci e multiplicai-vos (Génesis 1.22). A passagem desta preocupação populacionista, a uma reflexão mais coerente e sistemática só a vamos encontrar na Grécia da Época Clássica e na Civilização Romana. (...) Platão defende a existência de um conjunto de medidas que visam proteger a família, assegurar a transmissão da terra a um único herdeiro, dar aos magistrados o poder de aumentar ou de diminuir o número de casamentos, consoante o volume da população e as condições económicas e sociais do

2. A Crise demográfica em Portugal (e na Europa)

Como referiu J.MANUEL NAZARETH «[a] Demografia evoluiu de uma problemática inicial bastante simples e fácil de delimitar (...) para uma crescente diversidade e complexidade de áreas temáticas cujos limites são cada vez mais difíceis de precisar. (...). Caracterizar, projetar e sistematizar o ordenamento espacial da população, analisar as modificações nas estruturas familiares, identificar as consequências do envelhecimento demográfico, as consequências do crescimento da população e da sua distribuição espacial, avaliar o efeito da dinâmica populacional no ambiente são alguns dos inúmeros aspetos que se pede à Demografia»⁵. Aliás, só através do uso da demografia podemos compreender a evolução demográfica registada em Portugal e na Europa, de modo a extrapolar as políticas sociais e laborais cuja aplicação se revela mais adequada.

A este propósito, convém realçar que, desde o início do século XXI, a estrutura demográfica portuguesa tem sofrido alterações, no sentido de um progressivo agravamento do envelhecimento populacional resultante, por um lado, da diminuição da proporção da população jovem (isto é, com menos de 15 anos) e, por outro, do aumento da proporção da população idosa (isto é, com pelo menos 65 anos).

Segundo dados do Eurostat⁶, semelhante tendência foi – e continua a ser – sentida por muitos países da Europa Comunitária, sobretudo desde o início da crise económica de 2008. Não obstante, e procedendo a uma comparação dos dados relativos a Portugal e a outros países membros da União Europeia, verifica-se que, em 2013, em Portugal, a taxa bruta de natalidade diminuiu para 7,9 nascimentos com vida por mil habitantes, colocando o nosso país na pior posição a nível comunitário e bastante afastado da média

momento. Acredita, assim, que é possível ao poder legislativo intervir, no sentido de procurar manter constante o volume da população da sua cidade ideal. O risco do excessivo crescimento da população resolvia-se através da fixação de uma idade mínima para o casamento (30 anos para os homens e 18 anos para as mulheres), e da limitação da idade da procriação (apenas os primeiros 10 a 14 anos de casamento); o risco inverso, ou seja, o de a população diminuir, resolver-se-ia através de legislação que punisse os que não queriam ou não podiam ter filhos, os celibatários e os casais estéreis. Se o poder de regulação do casamento se revelasse insuficiente, seria ainda possível o recurso à emigração ou à naturalização para fazer diminuir ou aumentar a população» (Cfr. NAZARETH, J. Manuel, *Demografia - A Ciência da População*, Lisboa, Editorial Presença, 2004, p.16)

⁵ *Idem*, p.11

⁶Cfr. CARRILHO, Maria José e CRAVEIRO, Maria de Lourdes, "A situação Demográfica recente em Portugal" in *Revista de Estudos Demográficos* n.º 54, INE, 2015, p. 63.

estimada pelo Eurostat⁷ para o conjunto dos Estados-membros (UE 28= 10,0‰ em 2013). Ora, atendendo aos dados divulgados pelo organismo referido – relativos a 2013 – o indicador varia entre os 7,9‰ e os 15‰, sendo que o valor mais elevado pertence à Irlanda (15,0‰), seguida da França (12,3‰) e do Reino Unido (12,2‰).

Do lado oposto, situam-se a Alemanha, a Itália e a Grécia, que registaram 8,5 nados vivos por cada mil habitantes, sendo que Portugal, tal como já foi referido, foi o país da União Europeia que registou a mais baixa natalidade no ano mencionado (2013). Neste contexto, convém analisar a **Tabela 1**, na medida em que contém os indicadores sobre a natalidade e a fecundidade, em Portugal, no período compreendido entre 2001 e 2013. Destaque também para a **Tabela 2**⁸, onde há a destacar o número de nascimentos ocorridos no ano de 2014.

Tabela 1- Indicadores sobre a natalidade e fecundidade, Portugal, 2001-2013.

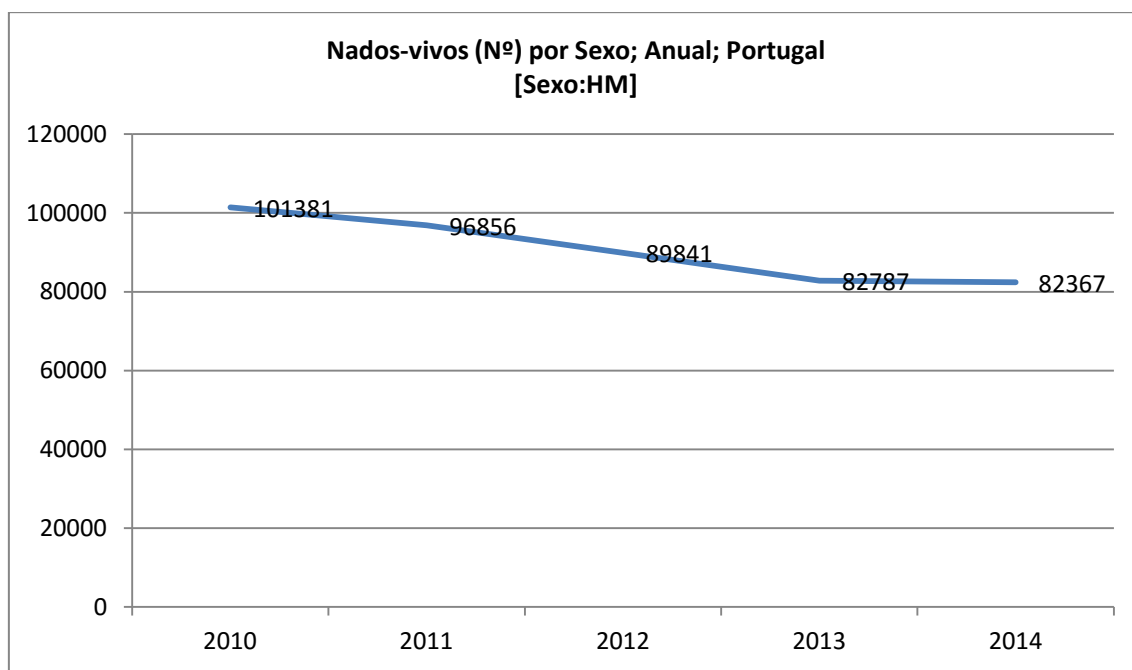
Indicadores sobre a Natalidade e Fecundidade, Portugal, 2001-2013⁹						
Indicadores	Anos					
	2001	2007	2010	2011	2012	2013
Nados vivos	112 774	102 492	101 381	96 856	89 841	82 787
Taxa Bruta de Natalidade (‰)	10,9	9,7	9,6	9,2	8,5	7,9
Índice Sintético de Fecundidade (nº médio de filhos por mulher)	1,45	1,35	1,39	1,35	1,28	1,21
Idade média da mulher ao nascimento do 1º filho (anos)	26,8	28,2	28,9	29,2	29,5	29,7

⁷ *Idem.*

⁸ Para melhor desenvolvimento, *vide* os dados do Instituto Nacional de Estatística (Statistes Portugal), *in* https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0001346&contexto=bd&selTab=tab2, consultado a 30 de novembro de 2015.

⁹ *Cfr.* CARRILHO, Maria José e CRAVEIRO, Maria de Lourdes, "A situação Demográfica recente em Portugal", *ob.cit.*, p. 63.

Tabela 2- Nados-vivos (Nº) por sexo, Portugal; Anual.



Da **Tabela 1** há a destacar – para além da já referida diminuição da taxa bruta de natalidade, que, no ano de 2001, registava 10,9‰ e, em 2013, 7,9‰ –, a diminuição do índice sintético de fecundidade (isto é, o número médio de filhos por mulher) que, se em 2001 era de 1,45, em 2013 diminuiu para 1,21, valor muito afastado daquele que é necessário para a substituição de gerações – 2,1 crianças por mulher –, valor este, aliás, que não se regista desde 1982. Desta forma, e de acordo com os valores de 2013, cada mulher teve, em média, praticamente, menos um filho do que em 1982.

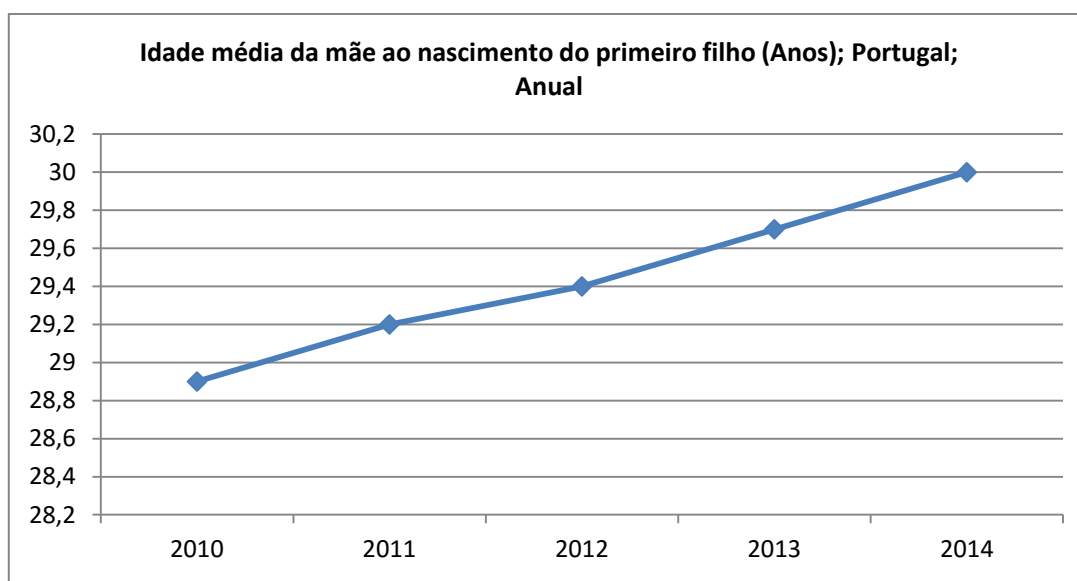
Segundo o Eurostat¹⁰, a nível Comunitário, e atendendo ao ano de 2012, Portugal verificou o valor mais baixo de fecundidade (1,28) registado na União Europeia (que é igual a 1,58 crianças por mulher). Outros países que, tal como Portugal, apresentaram valores baixos de fecundidade foram a Polónia (1,30) e a Espanha (1,32). No sentido oposto, países como a França e a Irlanda (ambos com 2,1 crianças por mulher) e, ainda, o Reino Unido (com 1,92) registaram os valores mais elevados de fecundidade registados na União Europeia.

¹⁰ *Ibidem*, p. 68.

Como prováveis razões explicativas da baixa fecundidade apontam-se «(...) a decisão de os indivíduos em adiar tanto a constituição de famílias como o nascimento de filhos, factos confirmados pela permanência de jovens em casa dos pais até mais tarde e pelo avançar da idade média da mulher à maternidade, a que se associam a utilização de métodos contraceptivos seguros» e ainda «[outra] variável a ter em conta é a diminuição que se observou no número de mulheres em idade fértil [15-49 anos]», bem como o «(...) aumento da infertilidade que atinge tanto homens como mulheres (...)»¹¹.

Da **Tabela 1** retira-se, também, que, no período compreendido entre 2001 e 2013, as mulheres retardaram a idade média à maternidade em 2,9 anos, sendo que, em 2013, tiveram o primeiro filho, em média, aos 29,7 anos de idade. A mesma tendência de aumento da idade manteve-se relativamente ao ano de 2014, conforme se constata da **Tabela 3**, seguidamente apresentada¹²:

Tabela 3- Idade média da mãe ao nascimento do primeiro filho (Anos), Portugal; Anual.

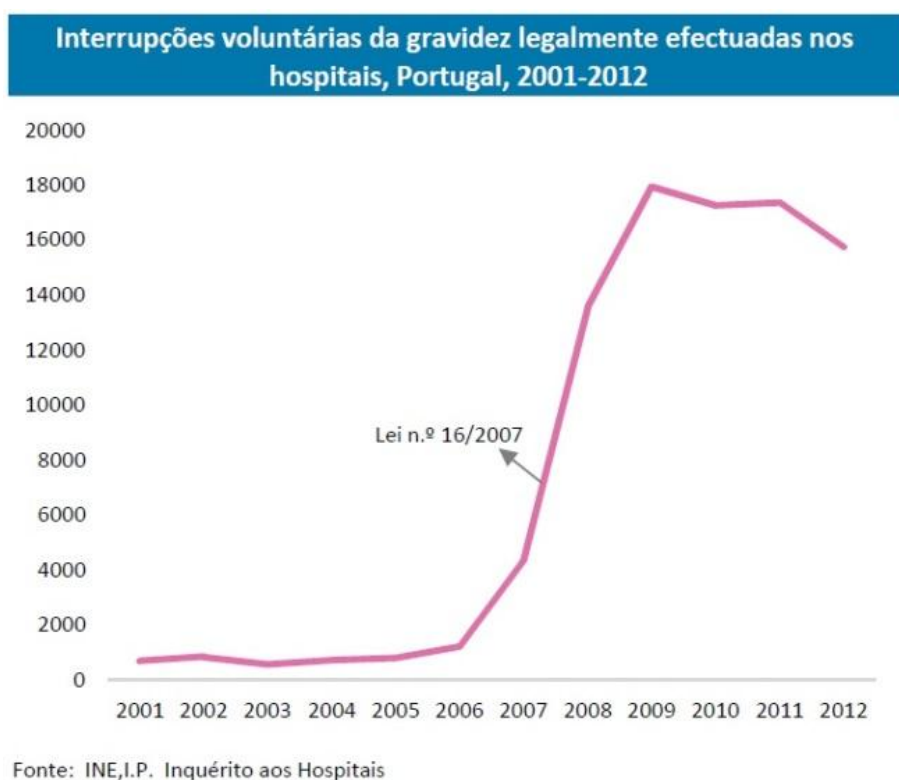


¹¹ *Ibidem*, p. 69.

¹² *Cfr.* Instituto Nacional de Estatística (Statistcs Portugal), *in* https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0001291&contexto=bd&selTab=tab2, consultado a 30 de novembro de 2015.

A partir da entrada em vigor da Lei nº 16/2007, de 17 de abril, que passa a permitir a interrupção voluntária da gravidez, por opção da mulher, em estabelecimentos de saúde oficiais ou oficialmente reconhecidos, Portugal assiste a um crescimento expressivo do aborto voluntário, conforme se demonstra na **Figura 1**¹³:

Figura 1- Interrupções voluntárias da gravidez legalmente efetuadas nos hospitais, Portugal, 2001-2012.

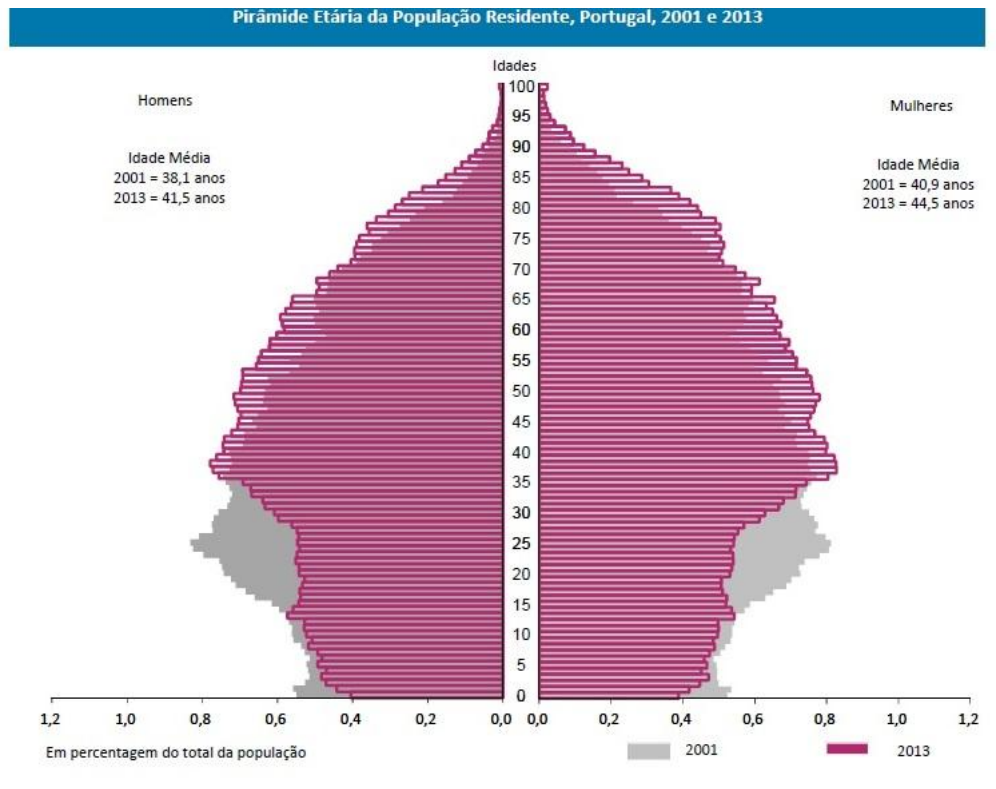


A pirâmide etária de Portugal prova a forte queda de fecundidade e o significativo aumento da esperança de vida; veja-se a **Figura 2**¹⁴:

¹³ Cfr. CARRILHO, Maria José e CRAVEIRO, Maria de Lourdes, "A situação Demográfica recente em Portugal", *ob.cit.*, p. 71.

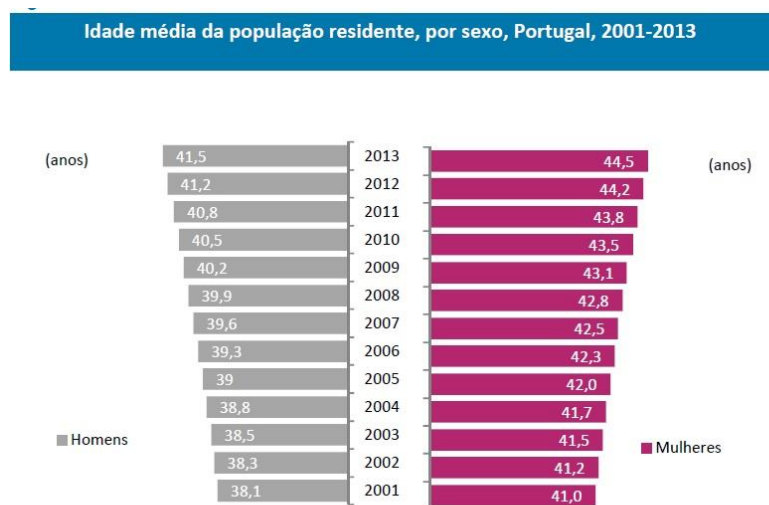
¹⁴ *Ibidem*, p. 91.

Figura 2 - Pirâmide etária da população residente, Portugal, 2001 e 2013.



O aumento da esperança média de vida induziu o aumento da idade média da população em aproximadamente 3,5 anos, entre 2001 e 2013, conforme se verifica na **Figura 3**¹⁵:

Figura 3 - Idade média da população residente, por sexo, Portugal, 2001-2013.



Fonte: INE, I.P. Estimativas anuais da População Residente (cálculos das autoras)

¹⁵ *Ibidem*, p. 92.

Os países que apresentam diminutos níveis de fecundidade – tais como Portugal – são marcados, por um lado, pela «(...) profunda transformação de padrões de comportamento» e defrontam-se com os desafios que o «(...) acentuado envelhecimento da base refletirá quer nas estruturas/dinâmicas populacionais, quer ao nível do equilíbrio do Estado Social e da sustentabilidade do desenvolvimento social»¹⁶.

Ora, a construção doutrinal sobre a temática aponta para um conjunto de variáveis que demonstram ter um peso preponderante na explicação da evolução da fecundidade/natalidade: os custos com a criança, o acesso ao emprego e carreira profissional, os rendimentos familiares, aspetos relativos à perceção da incerteza social e as políticas sociais.

Conclui-se, quanto a este ponto, que «[o] facto dos fatores económicos e sociais se revelarem como os que têm maior capacidade explicativa nas diferenças da fecundidade (...) conduz-nos à conclusão da necessidade de uma articulação firme entre as políticas que se destinam à família e as políticas no âmbito do mercado de trabalho, que visam a defesa da maternidade/parentalidade. A este último nível, têm ganho particular expressão, em outros países europeus, a flexibilização dos horários de trabalho para pai e/ou mãe, a possibilidade de existirem fases de carreira em que o trabalho em *part-time* não é penalizador de uma progressão profissional»¹⁷. Por outras palavras, tal como reiterou MARIA LUÍS ROCHA PINTO «(...) inevitavelmente, para qualquer cenário que se venha a desenhar, a dimensão trabalho – as condições de trabalho – terá de estar presente nos alicerces ou desenho de medidas de apoio à maternidade/parentalidade, tanto mais que constituem uma condicionante na base dos níveis de fecundidade»¹⁸.

Neste sentido, a definição de políticas e a determinação de objetivos que facilitem o equilíbrio entre a assunção das responsabilidades familiares e o exercício de uma atividade profissional têm sido matéria objeto de preocupação e de discussão ao nível europeu, tal como demonstra o Instituto Nacional de Estatística, no seu Documento Metodológico - Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar - Módulo *ad hoc*

¹⁶ Cfr. PINTO, Maria Luís Rocha e GOMES, Maria Cristina Sousa, "Primeira Reflexão sobre a Fecundidade, As Condições de Trabalho e as Políticas de Apoio à Maternidade numa perspetiva Regional" in *Revista de Estudos Demográficos*, nº 48, INE, 2010, p.65.

¹⁷ *Ibidem*, p. 75.

¹⁸ *Ibidem*, pp. 73 e 74.

2010 do Inquérito ao Emprego¹⁹. A este propósito FRANCISCO LIMA e ANA NEVES realçam que «[a] política de género da União Europeia, no âmbito da Decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros em 2002, estabeleceu como prioridade a igualdade de integração no mercado de trabalho entre homens e mulheres e a promoção de medidas que possibilitem uma partilha igual de responsabilidades familiares e profissionais. Exigências semelhantes encontram-se nas diretrizes comuns de emprego de 2003. A reconciliação entre a vida profissional e a familiar foi, igualmente, um elemento chave nos objetivos comuns do Processo Social de Inclusão, definido em 2000 no Conselho Europeu de Lisboa. Mais recentemente, as «Orientações para o Emprego» emanadas pela Decisão 2008/618/CE do Conselho, o «Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres» e o «Pacto Europeu para a Igualdade entre os Sexos» da Comissão Europeia reforçam essas linhas de ação e encorajam os Estados-Membros a adotar medidas que promovam um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar para ambos os sexos, com a flexibilização das condições de trabalho, com o aumento do número e acessibilidade às estruturas de cuidados para crianças e para outros dependentes e com a criação de medidas destinadas a incentivar os homens a exercer o direito à licença parental ou a trabalhar a tempo parcial»²⁰.

É neste contexto de crise demográfica, de aclamação do princípio premente da proteção da parentalidade e de proliferação convencional e legislativa nos âmbitos internacional, europeu e nacional, que iremos analisar a proteção da parentalidade – em matéria de organização do tempo de trabalho – atendendo a uma perspetiva jurídico-económica comparada.

¹⁹ *Cfr.* Instituto Nacional de Estatística, Departamento de Estatísticas Demográficas e Sociais, Serviço de Estatísticas do Mercado de Trabalho - Documento Metodológico - Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar - Módulo *ad hoc* 2010 do Inquérito ao Emprego, Versão 1.1., Cod. 382, dezembro de 2009, *in* http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/modulo_ad_hoc_inq_emprego_2005.pdf, consultado a 30 de novembro de 2015.

²⁰ *Cfr.* LIMA, Francisco e NEVES, Ana, "6.Tema em Análise - Conciliação da vida profissional com a vida familiar - Módulo *ad hoc* do Inquérito ao Emprego de 2010", *Estatísticas do Emprego - 3ª trimestre de 2011*, pp. 34 e 35.

3. A contextualização/função do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho, enquanto ramo do Direito que «(...) regula as relações jurídico-privadas de trabalho livre, remunerado e subordinado»²¹, assume um conjunto de funções. São elas: a função compensatória e tutelar, dado que o trabalhador posiciona-se, normalmente, numa situação de debilidade contratual, sendo que no processo de formação do contrato, a sua vontade tende a ser distorcida pela pressão da necessidade de conseguir ter uma fonte de rendimento que garanta o seu sustento – este objetivo é prosseguido, antes do mais, pela limitação da autonomia privada individual, isto é, pelo condicionamento da liberdade de estipulação no contrato de trabalho, através do estabelecimento normativo de condições mínimas de trabalho que não podem ser afastadas pelas partes –; a função garantística, pois «(...) o Direito do Trabalho tem também a [função] de promover a específica realização, no domínio das relações laborais, de valores e interesses reconhecidos como fundamentais na ordem jurídica global»²² e, ainda, a função padronizadora, assumindo um «(...) duplo efeito regulador: condiciona a concorrência entre as empresas, ao nível dos custos do fator trabalho e limita a concorrência entre trabalhadores, na procura de emprego e no desenvolvimento das relações de trabalho»²³, garantindo, deste modo, uma «(...) certa padronização das condições de uso da força de trabalho»²⁴.

Advirta-se, todavia, que, tal como refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, «(...) ao Direito do Trabalho importam, em princípio, somente as relações jurídico-privadas de trabalho (...)»²⁵, sendo que «[as] relações de emprego público (envolvendo os funcionários públicos e outros agentes administrativos) pertencem [com exceção do que acontece nas empresas públicas, em que aos seus trabalhadores se aplica o Direito Laboral] à esfera do Direito Administrativo»²⁶.

²¹ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 17ª edição, 2014, p.16.

²² *Idem*, p. 26.

²³ *Ibidem*, p. 27.

²⁴ *Ibidem*, p. 27.

²⁵ *Ibidem*, p. 45.

²⁶ *Ibidem*, p. 45.

Não obstante, tenha-se em consideração que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas²⁷, aplicável aos funcionários públicos, remete para o Código do Trabalho a regulamentação de algumas matérias, onde se inclui a matéria da parentalidade²⁸.

Como podemos ver, a nível jurídico interessa-nos, para o tema em questão, o ramo do Direito designado por Direito do Trabalho, pois é este que, no âmbito laboral, contém as disposições aplicáveis em matéria de proteção da parentalidade.

4. A evolução internacional, europeia e constitucional do princípio da proteção da parentalidade

4.1. A parentalidade a nível internacional

Não podemos iniciar o estudo sobre a evolução do princípio da proteção da parentalidade sem fazermos previamente uma referência à *família*. Aliás, tal como foi referido por ADELINA GIMENO «[cada] um de nós nasce no seio de uma família, que tem, sem dúvida, muitas características em comum com as restantes famílias do mesmo meio, mas que também tem as suas próprias idiossincrasias, o seu estilo peculiar de ver a vida e de relacionar-se, dentro e fora de casa. O estilo familiar é a janela através da qual aprendemos a ver-nos entre nós e a vermos os outros. A nossa família não é a única janela nem o único mundo possível, não é melhor nem pior, se é que podemos usar esta terminologia, ainda que seja o que está mais perto, o mais íntimo, o que mais nos vincula efetivamente e o que mais influi na configuração da nossa identidade e do nosso desenvolvimento pessoal, aquela que maior influência tem, quer no sentido quer no significado que atribuímos à nossa própria vida, mas é também uma janela suscetível de ser aberta, um mundo que se pode ampliar»²⁹. É neste contexto que os instrumentos jurídicos internacionais estabelecem uma íntima correlação entre a proteção da maternidade, da paternidade, da família e/ou da parentalidade, por um lado, com a proteção da criança, por outro.

²⁷ Aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, que foi objeto da retificação nº 37-A/2014, de 19 de agosto e de alteração pela Lei nº 82-B/2014, de 31 de dezembro e pela Lei nº 84/2015, de 7 de agosto.

²⁸ Cfr. alínea d) do nº 1 do artigo 4º da LGTFP, onde se lê que “[é] aplicável ao vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto na presente lei e com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar com as exceções legalmente previstas, nomeadamente em matéria de: parentalidade”.

²⁹ Cfr. GIMENO, Adelina, *A Família - o Desafio da Diversidade*, Lisboa, Instituto Piaget, 2001, p.14.

Assim sendo, no que respeita especificamente à proteção da criança, vários foram os instrumentos jurídicos internacionais que tiveram como objetivo “oficializar” aquilo que são os direitos da Criança enquanto Pessoa - no geral - e enquanto Pessoa com especificidades provenientes da sua natural fragilidade e dependência, o que lhe confere características especiais que devem ser tomadas em consideração.

A proteção da criança está desde logo implícita na *Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão*, de 1789, uma vez que no seu artigo 1º se determina que «[os] homens nascem e permanecem livres e iguais em direitos». Foi com esta *Declaração* que «(...) terá sido despoletada toda uma dinâmica construtiva no que concerne à questão da criança enquanto sujeito de direitos, cujo culminar correspondeu, tão tardiamente, à aprovação da *Convenção dos Direitos da Criança*, dois séculos mais tarde. Até lá, embora numa escala abrangente, a data de 1789 foi, sem dúvida, um marco preponderante para a construção da história da infância (...)»³⁰. Mas é com a *Declaração Universal dos Direitos do Homem* (1948), adotada pela Assembleia-Geral das Nações Unidas de 1948, que se declara que «[a] maternidade e a infância têm direito a ajuda e a assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimónio, gozam da mesma proteção social»³¹.

Como referiu LÍGIA CLÁUDIA GONÇALVES MONTEIRO, foi a consciência coletiva da necessidade de atribuir à criança «um corpo de direitos que fosse de encontro às suas necessidades, em virtude da sua imaturidade e dependência» que «congruentemente com as múltiplas transformações políticas, sociais e educativas instauradas constituiu, assim, um dos principais elementos promotores da emanação dos textos declaratórios de 1924 [Declaração de Genebra] e de 1959 [Declaração da Organização das Nações Unidas] e do texto convencional de 1989»³².

O «texto convencional de 1989» a que se faz alusão refere-se à *Convenção sobre os Direitos da Criança*, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 20 de novembro de 1989, e ratificada por Portugal em 21 de Setembro de 1990³³, pelo que

³⁰ Cfr. MONTEIRO, Lígia Cláudia Gonçalves, *Educação e Direitos da Criança: Perspetiva Histórica e Desafios Pedagógicos*, Universidade do Minho, 2006, p.111.

³¹ Cfr. nº 2 do artigo 25º da *Declaração Universal dos Direitos do Homem*, de 10 de Dezembro de 1948, disponível em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/cidhdudh.html>

³² Cfr. MONTEIRO, Lígia Cláudia Gonçalves, *ob.cit.*, p. 104.

³³ É de realçar, a este propósito, que "[vigora] no direito português, relativamente às normas constantes de convenções internacionais, o sistema de receção automática na ordem jurídica interna. O art. 8º/2 CRP

importa, relativamente a este instrumento jurídico vinculante, tecer algumas considerações.

Deste modo, e em primeiro lugar, convém sublinhar que a *Convenção sobre os Direitos da Criança* teve como antecedentes a *Declaração de Genebra* de 1924 sobre os Direitos da Criança e a *Declaração dos Direitos da Criança*, adotada pelas Nações Unidas em 1959, instrumentos estes que apelam especificamente para a necessidade de garantir uma proteção especial da criança. Não obstante, esta mesma necessidade de proteção já teria sido «(...) reconhecida pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, pelo Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (nomeadamente nos artigos 23º e 24º), pelo Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (nomeadamente o artigo 10º) (...)»³⁴.

Desta *Convenção sobre os Direitos da Criança* há a relevar um conjunto de obrigações vinculativas para os Estados Partes, nomeadamente a obrigação de estes protegerem a Criança contra todas as formas de discriminação³⁵, bem como de protegê-la contra todas as formas de maus tratos, violência e exploração³⁶. No que se refere à inserção da criança em ambiente familiar, os Estados Partes devem respeitar as responsabilidades, os direitos e os deveres dos pais e, sendo caso disso, dos membros da família alargada ou da comunidade nos termos dos costumes locais, dos representantes legais ou de outras pessoas que tenham a criança legalmente a seu cargo³⁷. Estabelece-se também o princípio da proibição da separação da criança dos seus pais, salvo em

dispõe, com efeito: As normas constantes de convenções internacionais regularmente ratificadas ou aprovadas vigoram na ordem jurídica interna após a sua publicação oficial e enquanto vincularem internacionalmente o Estado Português. Decorre deste preceito que as regras constantes das convenções ratificadas (e/ou aprovadas) pelo Estado Português, e publicadas no «Diário da República», passam a integrar o Direito interno independentemente da transposição do seu conteúdo para a lei ordinária interna (...)" (Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *ob. cit.* pp. 66-67). Veja-se, ainda, a alínea b) do nº 1 do art. 119º da CRP.

³⁴ Cfr. o Preâmbulo da *Convenção sobre os Direitos da Criança* disponível em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/dc-conv-sobre-dc.html>, consultado a 30 de novembro de 2015.

³⁵ Cfr. artigo 2º da *Convenção sobre os Direitos da Criança* "1- Os Estados Partes comprometem-se a respeitar e a garantir os direitos previstos na presente Convenção a todas as crianças que se encontrem sujeitas à sua jurisdição, sem discriminação alguma, independentemente de qualquer consideração de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou outra da criança, de seus pais ou representantes legais, ou da sua origem nacional, étnica ou social, fortuna, incapacidade, nascimento ou de qualquer outra situação. 2- Os Estados Partes tomam todas as medidas adequadas para que a criança seja efetivamente protegida contra todas as formas de discriminação ou de sanção decorrentes da situação jurídica, de atividades, opiniões expressas ou convicções de seus pais, representantes legais ou outros membros da sua família".

³⁶ Cfr. artigos 19º, 33º, 34º, 35º e 36º da *Convenção sobre os Direitos da Criança*.

³⁷ Cfr. artigo 5º da citada *Convenção*.

casos excepcionais devidamente justificados³⁸, bem como o princípio da necessidade de facilitar a reunificação familiar³⁹. Neste âmbito, fixa-se o princípio de que «[a] responsabilidade de educar a criança e de assegurar o seu desenvolvimento cabe primacialmente aos pais e, sendo caso disso, aos representantes legais»⁴⁰, prevendo-se, ainda, a necessidade de proteger a criança que se encontre privada de ambiente familiar, nomeadamente, em situações de adoção⁴¹. Destacam-se, por fim, os direitos da criança relativos à liberdade de opinião, de expressão, de pensamento, de consciência e de religião, ao acesso à saúde e a serviços médicos, a um nível de vida que lhe permita um adequado desenvolvimento, e à educação⁴².

Como se pode constatar, a *Convenção sobre os Direitos da Criança* confere um conjunto de direitos à criança, impondo um conjunto de obrigações aos Estados Partes no sentido da efetivação daqueles direitos, dada a especial vulnerabilidade e fragilidade das crianças.

Podemos, a este propósito, falar do conceito de parentalidade positiva como uma forma de efetivação daquela proteção, uma vez que se entende que a proteção da criança «(...) pressupõe a utilização de uma parentalidade positiva que é fundamental nos primeiros três anos de vida da criança, pois esta depende inteiramente dos seus cuidadores e tem oportunidades únicas de aprendizagem e desenvolvimento»⁴³.

Aliás, como refere MARIA DA SAUDADE DE OLIVEIRA CUSTÓDIO LOPES, a parentalidade positiva, nos primeiros três anos de vida «integra variáveis essenciais como um envolvimento parental positivo com a criança, qualidade nas trocas afetivas e sensibilidade dos pais para interpretar e responder às necessidades da criança (...)». Acrescente-se que, «[para] além das características individuais dos pais, existem outros fatores que afetam a quantidade e a qualidade do tempo que os pais passam a interagir com os seus filhos», tais como o rendimento do agregado familiar, uma vez que «[as] famílias com maior rendimento trabalham mais horas e têm menos tempo para as

³⁸ Cfr. artigo 9º da citada Convenção.

³⁹ Cfr. artigo 10º da citada Convenção.

⁴⁰ Cfr. artigo 18º da citada Convenção.

⁴¹ Cfr. artigos 20º e 21º da citada Convenção.

⁴² Cfr. artigos 12º, 13º, 14º, 24º, 27º e 28º da citada Convenção. Liberdade de opinião (12º), de expressão (13º), de pensamento, consciência e religião (14º), direito de acesso à saúde e a serviços médicos (24º), à educação (28º) e a um nível de vida que lhe permita um adequado desenvolvimento (27º).

⁴³ Cfr. LOPES, Maria da Saudade de Oliveira Custódio, *Apoiar na parentalidade positiva: áreas de intervenção de enfermagem*, Universidade Católica Portuguesa, 2012, p.30.

crianças. No entanto, podem melhor pagar o desempenho de tarefas domésticas que consomem tempo»⁴⁴.

A nível internacional, a Organização Internacional do Trabalho deu, também, um forte contributo para a consolidação desta problemática referente à parentalidade, através da adoção da Convenção nº 156 "Relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos Dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares»⁴⁵. Este instrumento pugnou pela instauração de uma igualdade efetiva de oportunidades e tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, bem como consagrou a necessidade de tomar todas as medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais para: a) ter em conta as necessidades dos trabalhadores com responsabilidades familiares na organização das coletividades locais e regionais; b) desenvolver ou promover serviços comunitários, públicos ou privados, tais como serviços e instalações de cuidados à infância e de ajuda à família⁴⁶.

Como podemos constatar, esta Convenção nº 156 da OIT foi fundamental para que algumas empresas começassem a ter, para além da preocupação empresarial, uma preocupação social para com os seus trabalhadores, nomeadamente, em questões de responsabilidades familiares como, por exemplo, onde deixar os filhos enquanto os pais trabalham. Neste âmbito, algumas empresas começaram a facultar aos seus trabalhadores creches para os seus filhos, de modo a proporcionar melhores cuidados de infância e, em simultâneo, ajudar o trabalhador e a sua família. É de sublinhar, ainda, que esta Convenção consagrou o princípio de que as responsabilidades familiares não podiam, enquanto tais, constituir motivo válido para pôr fim à relação de trabalho⁴⁷. Outro aspeto decorrente desta preocupação com a proteção da família prende-se, por exemplo, com o facto de a entidade patronal dever ter em consideração, aquando da implementação do horário de trabalho, a vida familiar do trabalhador.

⁴⁴ *Idem*, pp. 31 e 68.

⁴⁵ Esta Convenção foi adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua 67ª sessão, em Genebra, a 23 de junho de 1981, tendo entrado em vigor na ordem jurídica portuguesa a 2 de maio de 1986. Neste âmbito, convém sublinhar uma vez mais, tal como dispõe o artigo 8º, nº 2 da CRP, que "[as] normas constantes de convenções internacionais regularmente ratificadas ou aprovadas vigoram na ordem interna após a sua publicação oficial e enquanto vincularem internacionalmente o Estado Português".

⁴⁶ *Cfr.* artigos 3º e 5º da Convenção nº 156 da OIT "Relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares", *in* <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/emp-conv-oit-156.html>, consultado a 30 de novembro de 2015.

⁴⁷ *Idem*, artigo 8º da citada Convenção.

4.2. Aplicação do Direito da União Europeia em matéria de proteção da parentalidade

Com a adesão de Portugal, em 1986, à, na altura, designada Comunidade Económica Europeia (e denominada, atualmente, de União Europeia, em virtude do Tratado de Maastricht (1992)) –, Portugal passou a estar sujeito à ordem jurídica comunitária. Esta, tal como sublinhou ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, «(...) desenvolve-se em dois níveis hierarquicamente relacionados: o do direito comunitário originário e o do direito comunitário derivado», sendo que «[o] direito comunitário originário (...) é fundamentalmente integrado pelo conteúdo dos tratados que instituíram o perfil constitucional das comunidades (...), definindo a sua orgânica, as competências dos vários órgãos e as regras de funcionamento; e, por outro lado, os atos de adesão dos vários Estados membros, correspondentes às várias fases do seu alargamento (...)»⁴⁸.

Dito isto, convém reiterar que, nos termos do artigo 8º, nº 2 da Constituição da República Portuguesa, a adesão de Portugal determinou a receção automática do Direito Comunitário originário no Direito interno, com as conseqüentes limitações de soberania. Na realidade, os Estados-membros foram progressivamente perdendo parcelas da sua soberania, à medida que a integração europeia foi-se consolidando e convencendo os europeus do mérito das políticas europeias.

Por outro lado, no que respeita ao direito comunitário derivado, este pode ser definido como «(...) o conjunto das normas emitidas pelos órgãos comunitários dotados de competência para o efeito»⁴⁹, sendo que quem tem competência para a emissão desta legislação comunitária “ordinária” é o Conselho, juntamente com o Parlamento Europeu, nos termos do artigo 16º do Tratado da União Europeia. Neste âmbito, nos termos do disposto no artigo 288º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, os regulamentos, diretivas, decisões, recomendações e pareceres constituem os vários tipos de atos jurídicos, de direito derivado, pelos quais se exprime a atividade das instituições europeias. Enquanto os regulamentos, as diretivas e as decisões têm carácter vinculativo, as recomendações e os pareceres não o têm.

⁴⁸ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *ob.cit.*, p.74.

⁴⁹ *Idem*, p. 74.

Ora, nos termos do 2º parágrafo do artigo 288º do TFUE, o regulamento «[é] obrigatório em todos os seus elementos e diretamente aplicável em todos os Estados-Membros» e a Diretiva, nos termos do parágrafo 3º, «(...) vincula o Estado-Membro destinatário quanto ao resultado a alcançar, deixando, no entanto, às instâncias nacionais a competência quanto à forma e aos meios»⁵⁰.

Assim, chegados a este ponto, interessa-nos analisar, de forma sucinta, alguns dos diplomas, de fonte comunitária, que contêm disposições em matéria de proteção da parentalidade e de conciliação da vida familiar com a profissional.

No que se refere ao direito originário, há a destacar a *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*, à qual se refere o artigo 6º do Tratado da União Europeia, que se transcreve «[a] União reconhece os direitos, as liberdades e os princípios enunciados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 7 de dezembro de 2000, com as adaptações que lhe foram introduzidas em 12 de dezembro de 2007, em Estrasburgo, e que tem o mesmo valor jurídico que os Tratados»⁵¹.

Na *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*, o artigo 33º faz uma referência à vida familiar e profissional, prevendo, no seu número 1, que «[é] assegurada a proteção da família nos planos jurídico, económico e social» e, no nº 2, que «[a] fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho»⁵². A este propósito, convém realçar que este artigo 33º se encontra inserido nos direitos económicos e sociais consignados no capítulo "Solidariedade" da Carta dos Direitos Fundamentais.

Aliás, tal como referiu ANTÓNIO VITORINO, o «capítulo «Solidariedade» inclui a maior parte dos direitos económicos e sociais consignados na Carta: direitos dos trabalhadores, proteção do ambiente e defesa dos consumidores. Os direitos sociais coletivos são contemplados nos artigos 27º e 28º. Inspirando-se no direito comunitário

⁵⁰ Cfr. Tratado da União Europeia e Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (versões consolidadas), *in* <http://www.fd.uc.pt/CI/CEE/pm/Tratados/Lisboa/tratados-TUE-TFUE-V-Lisboa.html#TFUE-PARTE-VI-TIT-I-CAP-2-SECCAO-1>, consultado a 30 de novembro de 2015.

⁵¹ Cfr. artigo 6º do Tratado da União Europeia, *in* <http://www.fd.uc.pt/CI/CEE/pm/Tratados/Lisboa/tratados-TUE-TFUE-V-Lisboa.html#TUE-TIT-V>, consultado a 30 de novembro de 2015.

⁵² Cfr. *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*, disponível em http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf, consultado a 23 de dezembro de 2015.

derivado, estes artigos referem-se, respetivamente, ao direito à informação e à consulta dos trabalhadores na empresa e ao direito de negociação e de ação coletiva. Estes direitos tornaram-se cruciais no atual contexto de transformação rápida e profunda do mercado de trabalho. (...) São igualmente previstos direitos sociais de natureza individual: o direito de acesso aos serviços de emprego (artigo 29º), a proteção em caso de despedimento sem justa causa (...), a condições de trabalho justas e equitativas (artigo 31º), relativas à limitação e às condições de trabalho, a proteção dos jovens no trabalho (artigo 32º) (...)»⁵³, entre outros.

Relativamente ao direito comunitário derivado, importa referir algumas diretivas que contemplam a proteção da parentalidade e o aspeto da conciliação da vida familiar com a vida profissional. Desde logo, a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho⁵⁴ e alterada pela Diretiva 2007/30/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2007⁵⁵ «(...) tem por objeto a adoção de medidas tendentes a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho», conforme se retira do seu artigo 1º nº 1.

Estabelece, no seu artigo 6º, que as trabalhadoras grávidas ou lactantes não podem ser obrigadas a exercer atividades que impliquem riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde. Também o trabalho noturno fica limitado, na medida em que, estando em causa razões de segurança ou saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, e confirmando-se a necessidade de esta não dever prestar trabalho noturno por aquelas mesmas razões, a trabalhadora não ser obrigada a efetuar trabalho neste período, prevendo-se a possibilidade de passar a prestar trabalho diurno ou, caso esta situação não seja possível ou aceitável, haver lugar a dispensa de trabalho ou prolongamento da licença de maternidade, tal como se encontra previsto no artigo 7º.

No artigo 8º exige-se que aquelas trabalhadoras beneficiem de uma licença de maternidade de, pelo menos, 14 semanas consecutivas, sendo que esta licença deve

⁵³ Cfr. VITORINO, António, *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*, Cascais, Principia, 2002, pp.40-43.

⁵⁴ Cfr. JO nº L 348 de 28.11.1992, p.1

⁵⁵ Cfr. JO, nº L 165, de 27.06.2007, p. 21

incluir uma licença de maternidade obrigatória de, pelo menos, duas semanas, repartidas antes e/ou depois do parto. Este diploma prevê, também, a dispensa de trabalho para realização de exames pré-natais, por parte das trabalhadoras grávidas, no caso de estes exames terem de ser efetuados durante o horário de trabalho (artigo 9º). Para além disso, consagra uma disciplina fortemente protetora da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, na medida em que determina que «[os] Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras [grávidas, puérperas ou lactantes] sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez (...) e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo», e «[quando] uma trabalhadora (...) [grávida, puérpera ou lactante], for despedida durante o período referido no nº 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito»⁵⁶.

Uma vez que, como refere MIGUEL GORJÃO HENRIQUES, «(...) as Diretivas caracterizam-se por serem atos da União que, essencialmente, impõem aos Estados membros a realização de certos objetivos, deixando aos Estados membros uma margem – maior ou menor – na escolha da forma e dos meios para a sua implementação»⁵⁷, dispõe o nº 1 do artigo 14º da supramencionada Diretiva que «[os] Estados-membros adotarão as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para darem cumprimento à presente diretiva o mais tardar dois anos após a adoção desta (...)».

É nestes termos que a presente Diretiva foi transposta para a nossa ordem jurídica interna, tal como se constata no artigo 2º alínea b) da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho atualmente em vigor. Desta forma, encontramos no nosso Código do Trabalho um conjunto de disposições que são análogas às previstas na Diretiva e que já foram mencionadas.

Relevam-se, a este propósito, as seguintes normas do Código do Trabalho: artigo 62º nº 5 «[é] vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de atividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do

⁵⁶ Cfr. artigo 10º, nº1 e 2 da Diretiva mencionada.

⁵⁷ Cfr. HENRIQUES, Miguel Gorjão, *Direito da União*, Coimbra, Almedina, 6ª Edição, 2010, p. 341.

nascituro»; artigo 60º, onde se prevê que a trabalhadora que se encontre numa daquelas condições tem direito a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno – questão que será alvo de análise pormenorizada mais à frente; artigos 39º e seguintes, onde se prevê a licença parental; o artigo 46º prevê a dispensa da trabalhadora para comparecer a consultas pré-natais e no artigo 63º estabelece-se uma disciplina que visa a tutela de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e de trabalhador no gozo de licença parental, sendo que «[o] despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas (...) presume-se feito sem justa causa»⁵⁸.

Do artigo 2º, alínea d) da Lei que aprova o Código do Trabalho que se encontra em vigor, consta que é igualmente transposta para a nossa ordem jurídica a Diretiva nº 96/34/CE, do Conselho, de 3 de junho, relativa ao Acordo Quadro sobre a licença parental celebrado, em 1995, pela União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE), pelo Centro Europeu das Empresas Públicas (CEEP) e pela Confederação Europeia dos Sindicatos (CES). Atente-se, contudo, que aquele Acordo Quadro sobre a licença parental foi revisto em junho de 2009, passando a ser designado por «acordo quadro revisto». É neste contexto que surge a Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES, e que revoga a Diretiva 96/34/CE⁵⁹. Ora, nos termos do disposto no artigo 4º da Diretiva de 2010 «[a] Diretiva 96/34/CE é revogada com efeitos a partir de 8 de março de 2012. As remissões para a Diretiva 96/34/CE devem entender-se como sendo feitas para a presente directiva»⁶⁰.

Desde logo, do Preâmbulo da Diretiva de 2010 retira-se que «(...) os objetivos da presente diretiva [são] melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)»⁶¹.

No que respeita ao Acordo-Quadro sobre Licença Parental (revisado em junho de 2009, tal como já foi referido), retira-se, das «considerações gerais» que «(...) as

⁵⁸ Cfr. artigo 63º, nº 2 CT.

⁵⁹ Cfr. Jornal Oficial da União Europeia, L68/13, de 18.3.2010

⁶⁰ *Idem*, p.15.

⁶¹ *Ibidem*, ponto 8 do preâmbulo, p. 14.

políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres»⁶².

Quanto ao conteúdo propriamente dito do Acordo-Quadro sobre Licença Parental, relevam-se a cláusula 1ª nº 1, em que se determina que «[o] presente acordo estabelece requisitos mínimos para facilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares dos trabalhadores com filhos, tendo em conta a diversidade crescente das estruturas familiares (...)», a cláusula 2ª nº 1 refere que «(...) é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar até uma determinada idade (...)», sendo que, no número seguinte, se afirma que «[a] licença é concedida por um período mínimo de quatro meses e, no intuito de promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres, deve, em princípio, ser concedida numa base não transferível. Para incentivar uma maior igualdade entre ambos os progenitores no gozo da licença, pelo menos um dos quatro meses não pode ser transferido (...)»⁶³.

No nº 4 da cláusula 5ª estabelece-se que devem ser adotadas medidas com vista a proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento motivado no pedido ou no gozo da licença parental e, da cláusula 6ª, destaca-se o número 1, que se transcreve «[a] fim de promover uma melhor conciliação entre vida profissional e familiar, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores, ao regressarem da licença parental, possam solicitar alterações ao respetivo horário laboral e/ou organização do trabalho durante um período determinado (...)»⁶⁴.

⁶² *Ibidem*, ponto 8 do Acordo Quadro sobre Licença Parental Revisto, p.16

⁶³ *Ibidem*, Cláusula 1 (Objeto e âmbito de aplicação) e Cláusula 2 (Licença parental) do Acordo-Quadro sobre Licença Parental Revisto, p. 18.

⁶⁴ *Ibidem*, Cláusula 5 (Direitos laborais e não discriminação) e Cláusula 6 (Regresso ao Trabalho) do Acordo-Quadro sobre Licença Parental Revisto, p.19.

Adverta-se que as cláusulas destacadas definem apenas requisitos mínimos, uma vez que «[os] Estados-Membros podem aplicar ou introduzir disposições mais favoráveis do que as previstas no presente acordo»⁶⁵.

Assim, no direito português encontramos alguns artigos que visam dar cumprimento ao preceituado, tal como se retira dos artigos 39º e seguintes, onde se prevê a licença parental (sendo que a cada progenitor é concedido um período de gozo obrigatório da mesma), a especial proteção em caso de despedimento (artigo 63º), tal como já foi anteriormente referido, e ainda se faculta ao trabalhador a possibilidade de alteração da forma de organização do tempo de trabalho, conforme se prevê nos artigos 54º a 60º, matéria que será alvo de estudo em momento posterior⁶⁶.

Tal como realçou MIGUEL GORJÃO HENRIQUES, apesar da Resolução ser um ato normativo comunitário com «reduzido ou inexistente valor jurídico»⁶⁷, estando desprovida de «efeitos jurídicos obrigatórios»⁶⁸, importa referir, em termos gerais, os aspetos principais que constam de algumas Resoluções provenientes das instituições europeias.

Desde logo, a Resolução nº 2000/C 218/02, do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar, declara, na sua alínea *a*) que «[o] objetivo da participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade profissional e na vida familiar, em paralelo com o objetivo da participação equilibrada dos homens e das mulheres no processo de decisão, constituem dois pressupostos particularmente relevantes para a igualdade entre homens e mulheres» e, na sua alínea *b*), refere que «[é] necessária uma abordagem global e integrada do tema da articulação da vida profissional e da vida familiar, enquanto direito dos homens e das mulheres, fator de realização pessoal na vida pública, social, familiar e privada, valor social eminente e responsabilidade da sociedade, dos Estados-Membros e da Comunidade Europeia»⁶⁹.

⁶⁵ *Ibidem*, Cláusula 8º, nº1 (Disposições Finais) do Acordo-Quadro sobre Licença Parental Revisto, pp.19-20.

⁶⁶ Todos os artigos mencionados no presente parágrafo referem-se ao Código do Trabalho atualmente em vigor.

⁶⁷ *Cfr.* HENRIQUES, Miguel Gorjão, *ob. cit.*, p. 358.

⁶⁸ *Ibidem*, p. 359.

⁶⁹ *Cfr. Jornal Oficial nº C 218 de 31/07/2000 p. 0005 - 0007*

Seguindo a mesma orientação, a Resolução n° 2003/2129 (INI), do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada «[considera] que a política da família deve criar condições para que os pais passem mais tempo com os filhos; uma repartição mais equilibrada entre a vida profissional e os cuidados aos próprios filhos resultariam, em muitos casos, num melhor contacto entre pais e filhos e teria ainda efeitos positivos, promovendo a constituição de famílias e uma maior estabilidade das mesmas (...)»⁷⁰.

O ponto 30 desta Resolução n° 2003/2129 «[sublinha] igualmente a importância de horários de trabalho flexíveis e do teletrabalho, quando possível, que permitam aos assalariados e assalariadas respeitar as responsabilidades profissionais e familiares, de educação, mantendo um equilíbrio entre os seus interesses e os dos empregadores». E o ponto seguinte acrescenta que «[considera] essencial promover um trabalho a tempo parcial de qualidade, tanto para os homens como para as mulheres, mas sublinha que o trabalho a tempo parcial só poderá constituir um meio eficaz de conciliação entre família e emprego e de promoção da igualdade das oportunidades se todos os níveis de qualificação forem suscetíveis de receber propostas de tempo parcial, se as perspetivas de carreira não forem afetadas a longo prazo, se o nível de proteção social fornecido for razoável e o volume de trabalho for exequível».

Por fim, faz-se uma referência à Resolução n° 2006/2276 (INI), do Parlamento Europeu, de 19 de junho de 2007, sobre um quadro regulamentar relativo a medidas de conciliação da vida familiar e dos estudos das mulheres jovens na União Europeia. Realça-se, aqui, que «(...) a motivação das mulheres jovens para conciliar os estudos com a maternidade pode igualmente diminuir face ao seu receio de uma posterior discriminação na vida profissional (...)»⁷¹. É assim que «[encoraja] a Comissão e os Estados-Membros a promoverem políticas favoráveis à conciliação dos estudos e da formação com a vida familiar, que ajudem os jovens, sem qualquer tipo de discriminação, a assumir, de forma equilibrada, responsabilidades familiares e a

⁷⁰ *Cfr.* o ponto 3 da Resolução n° 2003/2129 (INI), do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada, *in* <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2004-0152+0+DOC+XML+V0//PT>, consultado a 30 de novembro de 2015.

⁷¹ *Cfr.* o ponto 33° da Resolução do Parlamento Europeu, de 19 de Junho de 2007, sobre um quadro regulamentar relativo a medidas de conciliação da vida familiar e dos estudos das mulheres jovens na União Europeia (2006/2276 (INI), JO C 146 E/118, 12.6.2008, *in* http://www.cite.gov.pt/imgs/resolucs/Res_conc_estud_mulheres_jovens.pdf, consultado a 30 de novembro de 2015.

permitir-lhes maximizar o seu contributo para o crescimento e a competitividade europeia (...)»⁷².

Concluída esta resenha histórico-jurídica ao nível internacional e europeu, relativamente à evolução do conceito de igualdade entre homens e mulheres (ou da igualdade de género), e à consciencialização social e legal da necessidade de proteção da parentalidade, urge analisar a evolução e aplicação desses conceitos a nível nacional, quer no âmbito da Constituição da República Portuguesa, quer no âmbito da lei ordinária e, em particular, do Código do Trabalho.

4.3. A proteção da maternidade, da paternidade e da família na Constituição da República Portuguesa

A propósito da Constituição, JORGE MIRANDA refere que «[um] texto jurídico não é um discurso no sentido vulgar do termo, mas, pelo contrário, um conjunto organizado e sistemático de preceitos a cada qual corresponde um artigo. Captar e estruturar as matérias, distingui-las, proceder à sua concatenação, é fundamental num texto jurídico e fundamentalíssimo num texto constitucional»⁷³. A Constituição da República Portuguesa (CRP) define a sua eficácia normativa no artigo 3º (Soberania e Legalidade), nº 2, onde se prevê o seguinte: «[o] Estado subordina-se à Constituição e funda-se na legalidade democrática». Por outro lado, o nº 3 do mesmo artigo refere que «[a] validade das leis e dos demais atos do Estado, das regiões autónomas, do poder local e de quaisquer outras entidades públicas depende da sua conformidade com a Constituição»⁷⁴.

Neste âmbito, a Constituição é a Lei Fundamental do Estado Português e todas as outras leis devem estar em conformidade com a mesma.

Ora, é de salientar que, na Constituição da República Portuguesa, os valores da maternidade, da paternidade e da família estão salvaguardados e configuram-se como

⁷² *Idem*, ponto 5.

⁷³ *Cfr.* MIRANDA, Jorge, "A sistematização da Constituição", in AAVV, *Estudos sobre a Constituição*, Lisboa, Livraria Petrony, 1º Volume, 1977, p. 9.

⁷⁴ *Cfr.* CANOTILHO, J.J.Gomes, MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa - Lei do Tribunal Constitucional*, Coimbra, Coimbra Editora, 8ª Edição, 2008, p. 10.

valores sociais eminentes, cuja proteção incumbe ao Estado garantir. Aliás, a Constituição da República Portuguesa prevê um conjunto de preceitos que, direta ou indiretamente, estão correlacionados com proteção da família, nomeadamente, o artigo 36º, sob a epígrafe ‘Família, casamento e filiação’⁷⁵ e o artigo 67º, sob a epígrafe ‘Família’, estabelece que «[a] família, como elemento da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros»⁷⁶. O nº 2 deste artigo estabelece um conjunto de incumbências dirigidas ao Estado, no sentido da efetivação da proteção da família, de onde há a destacar: a promoção da independência social e económica dos agregados familiares; a criação e garantia do acesso a uma rede nacional de creches e de outros equipamentos sociais de apoio à família, bem como uma política de terceira idade; a garantia da cooperação com os pais na educação dos seus filhos; a garantia, no respeito da liberdade individual, do direito ao planeamento familiar; a regulamentação da procriação assistida, em termos que salvaguardem a dignidade da pessoa humana; a regulação dos impostos e dos benefícios sociais, de harmonia com os encargos familiares; a definição e execução de uma política de família com carácter global e integrado e, finalmente, a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar⁷⁷. Idêntico preceito encontra-se previsto no artigo 59º nº 1 alínea b), onde se determina especificamente que todos os trabalhadores têm direito à «organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar»⁷⁸.

A proteção da paternidade e da maternidade encontra-se consagrada, de forma genérica, nos números 1 e 2 do artigo 68º da CRP «[os] pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país» e «[a] maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes»⁷⁹.

Quanto à proteção da paternidade e da maternidade no âmbito das relações laborais, estabelecem os números 3 e 4 do mesmo artigo 68º que «[as] mulheres têm direito a

⁷⁵ *Idem*, p. 29.

⁷⁶ *Ibidem*, nº 1 do artigo 67º, p. 52.

⁷⁷ *Ibidem*, alíneas a) a h) do nº 2 do artigo 67º, p.52.

⁷⁸ *Ibidem*, artigo 59º (Direitos do Trabalhadores), pp.45-46.

⁷⁹ *Ibidem*, artigo 68º (Paternidade e maternidade), p.53.

especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias», estipulando o n° 4 que «[a] lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar». Semelhante determinação encontra-se prevista no artigo 59° n° 2 alínea c), onde se refere que «[incumbe] ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente: a especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto (...)»⁸⁰.

Repare-se, a título de curiosidade, que, de acordo com a versão original da Constituição Portuguesa (que data de 1976), o artigo 68° reconhecia apenas a maternidade como valor social eminente, deixando, por isso, de parte a tutela da paternidade. É com a revisão constitucional de 1982 que, para além da maternidade, também a paternidade passa a ser alvo de proteção – constitucionalmente reconhecida – da sociedade e do Estado, passando ambos (v.g., a maternidade e a paternidade) a constituir «valores sociais eminentes»⁸¹. Para além disso, os «direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar» passam a ser atribuídos aos pais e às mães com a revisão constitucional de 1997⁸², pois, até aí, aquela dispensa encontrava-se prevista apenas para as mulheres.

Em suma, podemos afirmar que há um conjunto de preceitos que visam a tutela e a garantia da proteção da parentalidade, nomeadamente no âmbito laboral, e que se encontram consagrados na Lei Fundamental. Para além dos preceitos já mencionados, existem outros que também têm aplicação no âmbito laboral – e que têm proteção constitucional –, tais como os artigos 53° (Segurança no emprego), 54° (Comissões de Trabalhadores), 55° (Liberdade sindical), 56° (Direitos das associações sindicais e contratação coletiva), 57° (Direito à greve e proibição do *lock-out*), 58° (Direito ao trabalho) e 59° (Direitos dos Trabalhadores)⁸³.

⁸⁰ *Ibidem*, pp.45 e 53.

⁸¹ *Ibidem*, vide n° 2 do artigo 68°, p.53.

⁸² *Ibidem*, vide n° 4 do artigo 68°, p.53.

⁸³ *Ibidem*, pp.40-46.

Por conseguinte, e tal como referiu JOÃO LEAL AMADO, é pela existência dessas normas que «(...) o nosso Direito do Trabalho se encontra fortemente constitucionalizado, na justa medida em que existe um conjunto de normas e princípios constitucionais estruturantes do trabalho assalariado, o *bloco constitucional do trabalho*, que funciona como quadro ordenador de um determinado modelo de relações laborais»⁸⁴.

5. A parentalidade no Código do Trabalho de 2003 e no Código de Trabalho de 2009 - Evolução da legislação laboral interna⁸⁵

CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO afirmou que «[a] duração e, sobretudo, a organização do tempo de trabalho assumem extrema importância em contextos de crise económica, com o apelo empresarial a fórmulas de regulamentação flexível que potenciam a produtividade e a competitividade das empresas em prejuízo do «tempo livre» dos trabalhadores, ou seja, com amplas repercussões negativas no tempo de que estes dispõem para descansar, para dedicarem à respetiva vida familiar ou a outras actividades»⁸⁶. Na verdade, consideramos que este pensamento aplica-se não só aos períodos de crise, mas a todos os períodos da vida laboral do trabalhador. Efetivamente, os direitos e deveres dos trabalhadores foram sendo consolidados, ao longo dos tempos, em estreita articulação com a vivência social, cultural, económica e política das sociedades.

Ora, a primeira compilação na área do Direito do Trabalho (v.g. Código do Trabalho) foi aprovada pela Lei nº 99/2003, de 27/08, tendo entrado em vigor em 01/12/2003 – salvo algumas disposições, onde se encontram incluídas as referentes à proteção da maternidade e da paternidade (artigos 33º a 52º) que, nos termos do artigo 3º nº 2 e artigo 21º nº 2 alíneas d) e r) da lei preambular, apenas começaram a ter aplicação com a entrada em vigor da Regulamentação do Código do Trabalho, operada

⁸⁴ Cfr. AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 3ª edição, 2011, p. 37.

⁸⁵ Quando nada seja dito em contrário, presume-se que se remete para o Código do Trabalho atualmente em vigor, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁸⁶ Cfr. CARVALHO, Catarina de Oliveira, "A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho", in *Coleção de Formação Inicial, "O tempo de trabalho", Jurisdição do Trabalho e da Empresa*, Centro de Estudos Judiciários, Julho de 2014, p.17.

pela Lei n.º 35/2004, de 29/07, cujo período de *vacatio legis* era, de acordo com o artigo 3.º, de 30 dias. Até aí, esta matéria continuou a ser regulada pela Lei n.º 4/84, de 5/04 (com a numeração e redação constantes do Decreto-lei n.º 70/2000, de 4/05) e pelo Decreto-lei n.º 230/2000, de 23/09 (regulamentação do regime de proteção da maternidade e da paternidade).

Assim sendo, neste *item* da presente dissertação iremos realizar um estudo comparativo entre o Código de Trabalho de 2003 (e respetiva regulamentação), em matéria de proteção da paternidade e da maternidade, nomeadamente no que respeita à organização do tempo de trabalho, e o Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – tendo entrado em vigor em 17 de fevereiro de 2009 –, tendo em consideração as alterações posteriormente sofridas⁸⁷. Deste modo, uma das questões de maior importância no campo do Direito do Trabalho prende-se com a temática do tempo de trabalho, ou, por outras palavras, da «determinação quantitativa da prestação de trabalho»⁸⁸.

Antes de mais, mostra-se útil clarear alguns conceitos aplicáveis no âmbito da parentalidade, tais como o de ‘trabalhadora grávida’, que pode ser definida como «(...) a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico»⁸⁹, de ‘trabalhadora puérpera’, que é «(...) a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho»⁹⁰, e de ‘trabalhadora lactante’, que é a «(...) trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico»⁹¹. Repare-se, também, que o «(...) regime de

⁸⁷ Estas alterações foram aprovadas pelos seguintes diplomas:

- Lei n.º 105/2009, de 14/09
- Lei n.º 53/2011, de 14/10
- Lei n.º 23/2012, de 25/06
- Lei n.º 47/2012, de 29/08
- Lei n.º 69/2013, de 30/08
- Lei n.º 27/2014, de 08/05
- Lei n.º 55/2014, de 25/08
- Lei n.º 28/2015, de 14/04
- Lei n.º 120/2015, de 01/09

⁸⁸ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *ob.cit.*, p. 307.

⁸⁹ Cfr. alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho de 2009.

⁹⁰ *Idem*, alínea b).

⁹¹ *Ibidem*, alínea c).

proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante»⁹².

Uma vez que o tempo de trabalho «traduz o período durante o qual o trabalhador está adstrito à execução da sua atividade laboral ou se encontra disponível para essa execução»⁹³, esta delimitação quantitativa mostra-se indispensável «(...) porque a prestação de trabalho não pode invadir totalmente a vida pessoal do trabalhador: é necessário que (...) esteja limitada a parte do trabalho na vida do indivíduo, para que se afaste qualquer semelhança com a escravatura ou a servidão»⁹⁴, sendo, por isso, «(...) uma exigência de proteção da vida e da integridade física e psíquica das pessoas que trabalham»⁹⁵. É precisamente neste sentido que o artigo 59º nº 1 d) e nº 2 b) da CRP prevê um limite máximo da jornada de trabalho e a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho.

Neste âmbito, um princípio geral orientador do regime jurídico do tempo de trabalho é o da conciliação entre o tempo de trabalho e a proteção da maternidade e da paternidade, sendo este uma das vertentes do princípio mais amplo da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Por conseguinte, e dada a importância que o tema da tutela da parentalidade assume, «[as] normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores»⁹⁶.

Dito isto, em seguida analisaremos de forma comparativa o Código de Trabalho de 2003 e o Código de Trabalho de 2009, na perspetiva da proteção da parentalidade em matéria de organização do tempo de trabalho, nomeadamente no que concerne aos seguintes aspetos: a) dispensa de prestação de trabalho no período noturno; b) dispensa de prestação de trabalho suplementar; c) dispensa de prestação de trabalho ao abrigo dos regimes de horário concentrado, de banco de horas e de adaptabilidade; d) regime de trabalho a tempo parcial; e) regime de horário flexível; f) redução do tempo de trabalho.

⁹² *Ibidem*, nº 2.

⁹³ *Cfr.* RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, Coimbra, Almedina, 4ª edição revista e atualizada ao Código do Trabalho de 2009, com as alterações introduzidas em 2011 e 2012, 2012, p. 445.

⁹⁴ *Cfr.* FERNANDES, António Monteiro, *ob.cit.*, p. 307.

⁹⁵ *Ibidem*, p.307.

⁹⁶ *Cfr.* alínea b) do nº 3 do artigo 3º do Código do Trabalho 2009.

Acrescentamos que as dispensas de prestação de trabalho referidas, bem como a concessão das formas especiais de organização do tempo de trabalho mencionadas «(...) apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal»⁹⁷.

5.1. Dispensa de Prestação de Trabalho no Período Noturno⁹⁸

Nos termos do artigo 47º do Código do Trabalho de 2003, a trabalhadora estava dispensada de prestar trabalho noturno, isto é, 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 prevista para o mesmo; durante o restante período de gravidez, sendo, neste caso, necessária a apresentação de atestado médico que certificasse que essa dispensa era necessária para a saúde da trabalhadora ou para a do nascituro e, por último, durante todo o tempo que durasse a amamentação, se fosse igualmente apresentado atestado médico que confirmasse a necessidade daquela dispensa para a salvaguarda da saúde da trabalhadora ou para a da criança. Neste tipo de situações, à trabalhadora deveria ser atribuído um horário de trabalho diurno compatível, sempre que possível; caso não o fosse, a trabalhadora estava dispensada do trabalho.

A nível procedimental, convém realçar que, para obter esta dispensa, a trabalhadora deveria cumprir o exigido pelo artigo 83º da Regulamentação do Código do Trabalho (RCT), ou seja, deveria informar o empregador com a antecedência de 10 dias, salvo se se tratasse de uma situação de urgência comprovada pelo médico. Para além disso, deveria apresentar atestado médico, no caso de pretender o alargamento da dispensa a todo o restante período da gravidez ou ao tempo que durasse a amamentação, que certificasse que aquela dispensa era necessária para acautelar a saúde da mulher, do nascituro ou da criança. Sem prejuízo do referido, a dispensa deveria ser determinada

⁹⁷ *Idem*, artigo 35º nº 2.

⁹⁸ O artigo 60º do atual Código do Trabalho (que prevê a dispensa de prestação de trabalho no período noturno) entrou em vigor, nos termos do artigo 14º nº 2 da lei nº 7/2009 (que aprovou o Código do Trabalho) no dia 1 de maio de 2009, ou seja, na data de início de vigência do Decreto-Lei nº 91/2009, de 9 de abril, que estabeleceu o Regime de Proteção na Parentalidade no Âmbito da Eventualidade Maternidade, Paternidade e Adoção do Sistema Previdencial e do Subsistema de Solidariedade, posteriormente alterado pelo Decreto-Lei 70/2010, de 16 de junho, pelo Decreto-Lei nº 133/2012, de 27 de junho e pela Lei nº 120/2015, de 1 de setembro.

pelo médico do trabalho, sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificasse qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante. Ora, a dispensa de trabalho durante o período noturno não implicava a perda de direitos da trabalhadora, sendo considerada como prestação efetiva de serviço, exceto para efeito de retribuição⁹⁹.

No Código de Trabalho de 2009¹⁰⁰, os mencionados artigos 47º do Código de Trabalho de 2003 e 83º da Regulamentação respetiva foram condensados no novo artigo 60º. Assim, no que respeita especificamente à trabalhadora grávida, puérpera e lactante, o atual Código dispõe, no seu artigo 60º, que a mesma tem direito a ser dispensada de prestar trabalho no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, tal como já se encontrava estabelecido na anterior compilação. Verifica-se, pois, que, a nível substancial, o Código de Trabalho atual consagra um regime essencialmente análogo ao anteriormente previsto; valem para aqui, por isso, as considerações anteriormente tecidas relativamente ao regime tal como se encontrava previsto no Código de Trabalho de 2003.

Acrescentamos, a título de curiosidade, que «(...) o subsídio por riscos específicos é concedido nas situações de impedimento para o exercício de atividade laboral determinadas pela existência de risco específico para a beneficiária grávida, puérpera e lactante que desempenhe trabalho noturno (...), durante o período necessário para prevenir o risco e na impossibilidade de o empregador lhe conferir outras tarefas», sendo que «[o] montante diário dos subsídios por riscos específicos (...) é igual a 65% da remuneração de referência do beneficiário»; tenhamos ainda em conta que «[a] atribuição do subsídio por riscos específicos depende da apresentação dos seguintes elementos: a) declaração do empregador da impossibilidade da atribuição de outras tarefas à beneficiária grávida, puérpera ou lactante que desempenhe trabalho noturno

⁹⁹ *Cfr.* artigo 50º nº 1 alínea f) CT 2003. A este propósito convém sublinhar que a trabalhadora tinha direito a um subsídio previsto na legislação da segurança social, nos termos do artigo 103º nº 1 da RCT.

¹⁰⁰ O artigo 223º do Código do Trabalho considera, genericamente, «(...) trabalho noturno o prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas» (nº 1) e «o período de trabalho noturno pode ser determinado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com observância do disposto no número anterior, considerando-se como tal, na falta daquela determinação, o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte» (nº 2). Ora, de acordo com o artigo 225º do mesmo diploma, o trabalhador noturno (v.g. o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia, ou outra definida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho - artigo 224º nº 1 CT) tem direito a especial proteção da sua saúde e segurança.

(...)»^{101/102}. Isto acontece porque «[não] determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de: (...) dispensa de prestação de trabalho no período noturno»¹⁰³.

5.2. Dispensa de Prestação de Trabalho Suplementar¹⁰⁴

Nos termos do artigo 46º do Código do Trabalho 2003, a trabalhadora grávida ou que tivesse um filho com idade inferior a 12 meses não estava obrigada a prestar trabalho suplementar¹⁰⁵. Também ao pai era aplicável esta dispensa, desde que o mesmo tivesse beneficiado da licença por paternidade nos termos do artigo 36º nº 2 «[o] pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do nº 1 do artigo anterior¹⁰⁶, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos: a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver; b) morte da mãe; c) decisão conjunta dos pais». Portanto, a recusa de prestação de trabalho suplementar por parte de trabalhador ou trabalhadora que se encontrasse em alguma das situações referidas seria legítima, não podendo, por isso, ser sancionada pelo empregador.

¹⁰¹ Cfr. nº 1 do artigo 18º, artigo 35º e alínea a) do artigo 74º, todos do Decreto- Lei nº 91/2009, de 9 de abril, que estabeleceu o Regime de Proteção na Parentalidade no Âmbito da Eventualidade Maternidade, Paternidade e Adoção do Sistema Previdencial e do Subsistema de Solidariedade, posteriormente alterado pelo Decreto- Lei nº 70/2010, de 16 de junho, pelo Decreto- Lei nº 133/2012, de 27 de junho e pela Lei nº 120/2015, de 1 de setembro.

¹⁰² Note-se que na Região Autónoma dos Açores (e na Região Autónoma da Madeira) aquele subsídio passa a ser majorado em 2%, nos termos do Decreto nº 12/XIII (aprovado em 5 de fevereiro de 2016), mais concretamente, nos números 1 e 2 alínea f) do seu artigo 1º, conjugado com o seu artigo 2º.

¹⁰³ Cfr. alínea h) do nº 1 do artigo 65º do atual Código do Trabalho.

¹⁰⁴ O artigo 59º do atual Código do Trabalho (que prevê a dispensa de prestação de trabalho suplementar) entrou em vigor, nos termos do artigo 14º nº 2 da lei nº 7/2009 (que aprovou o Código do Trabalho) no dia 1 de maio de 2009, ou seja, na data de início de vigência do Decreto- Lei nº 91/2009, de 9 de abril, que estabeleceu o Regime de Proteção na Parentalidade no Âmbito da Eventualidade Maternidade, Paternidade e Adoção do Sistema Previdencial e do Subsistema de Solidariedade, posteriormente alterado pelo Decreto- Lei nº 70/2010, de 16 de junho, pelo Decreto- Lei nº 133/2012, de 27 de junho e pela Lei nº 120/2015, de 1 de setembro.

¹⁰⁵ O nº 1 do artigo 226º do Código de Trabalho atual considera trabalho suplementar o «prestado fora do horário de trabalho», sendo que o mesmo só pode ser realizado nas seguintes situações: quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador (227º nº 1), ou em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade (227º nº 2).

¹⁰⁶ Nos termos do artigo 35º nº 1 do CT 2003, para o qual se remete, «[a] trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto».

Ora, no Código de Trabalho de 2009, o número 3 do artigo 227º menciona expressamente a obrigatoriedade do trabalhador prestar trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, o trabalhador expressamente solicite a sua dispensa. Aliás, o artigo 59º do atual Código de Trabalho prevê expressamente algumas categorias de trabalhadores que estão dispensados de prestar trabalho suplementar. Assim, para além da trabalhadora grávida e da trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, agora também o trabalhador com filho com idade inferior a 12 meses (sem qualquer outra exigência adicional) e a trabalhadora que amamenta (neste caso, se a dispensa for necessária para a sua saúde ou para a da criança) têm direito a recusar-se a prestar trabalho suplementar.

Concluímos, por isso, quanto ao trabalho suplementar, que a lei atual é mais protetora dos pais e das mães do que a lei de 2003, pelo facto de prever um conjunto mais alargado de situações relativamente às quais se aplica a possibilidade de dispensa de prestação de trabalho suplementar.

5.3. Dispensa de Prestação de Trabalho Organizado Segundo os Regimes de Horário Concentrado, de Banco de Horas e de Adaptabilidade¹⁰⁷

Uma vez que o anterior Código do Trabalho de 2003 ainda não previa a possibilidade de aplicação dos regimes de horário concentrado e de banco de horas, previa-se apenas que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tinha direito a ser dispensada de prestar atividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho¹⁰⁸, sendo que esta dispensa também seria aplicável aos casos em que, não havendo amamentação, a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afetasse as exigências de regularidade da aleitação¹⁰⁹ – neste último caso

¹⁰⁷ O artigo 58º do atual Código do Trabalho (que prevê a dispensa de prestação de trabalho ao abrigo dos regimes de adaptabilidade, de banco de horas e de horário concentrado) entrou em vigor, nos termos do artigo 14º nº 2 da lei nº 7/2009 (que aprovou o Código do Trabalho) no dia 1 de maio de 2009, ou seja, na data de início de vigência do Decreto- Lei nº 91/2009, de 9 de abril, que estabeleceu o Regime de Proteção na Parentalidade no Âmbito da Eventualidade Maternidade, Paternidade e Adoção do Sistema Previdencial e do Subsistema de Solidariedade, posteriormente alterado pelo Decreto- Lei nº 70/2010, de 16 de junho, pelo Decreto- Lei nº 133/2012, de 27 de junho e pela Lei nº 120/2015, de 1 de setembro.

¹⁰⁸ *Cfr.* nº 3 do artigo 45º do Código de Trabalho de 2003.

¹⁰⁹ *Cfr.* nº 4 do artigo 45º do Código de Trabalho de 2003.

«beneficia[va] da dispensa o progenitor que aleita[sse] a criança, o qual tanto pode[ria] ser a mãe como o pai»^{110/111}.

No atual Código de Trabalho de 2009, para além da dispensa de prestação de trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, também se prevê a possibilidade de dispensa de prestação de trabalho organizado de acordo com os regimes de banco de horas e de horário concentrado relativamente a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, sendo que a possibilidade de dispensa de prestação de trabalho organizado de acordo com estes regimes aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando aquela prestação de trabalho afete a sua regularidade¹¹². Acresce que, por força dos artigos 206º, nº 4, alínea b) e 208º-B, nº 3, alínea b) do Código do Trabalho – disposições normativas acrescentadas pela Lei nº 120/2015, de 01/09, que veio alterar o Código do Trabalho – agora também o trabalhador com filho menor de 3 anos de idade está dispensado de prestar trabalho segundo os regimes de adaptabilidade grupal e de banco de horas grupal, na medida em que o trabalhador que se encontre nesta situação só pode trabalhar ao abrigo destas formas de organização de tempo de trabalho se manifestar, por escrito, a sua concordância.

Vejamos, preliminarmente, em que se traduz, genericamente, cada uma destas formas de organização do tempo de trabalho, tendo-se já em consideração que os regimes de adaptabilidade, de banco de horas e de horário concentrado apresentam-se como mecanismos flexibilizadores da organização do tempo de trabalho.

Tal como sustenta ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES a adoção do regime da «(...) “adaptabilidade” significa que os horários de trabalho podem, por decisão do empregador e em função de necessidades flutuantes da empresa, variar acima e abaixo dos limites legais, desde que os não ultrapassem em média (semanal e diária) num certo período de referência»¹¹³. Este regime compreende três possibilidades: «a de adaptabilidade fundada em instrumento de regulamentação coletiva (...), nos termos do art. 204º CT; a de adaptabilidade legitimada por acordo entre o empregador e cada trabalhador (individualmente considerado), com observância das condições impostas no

¹¹⁰ Cfr. nº 3 do artigo 39º do Código de Trabalho de 2003.

¹¹¹ Cfr. CARVALHO, Catarina de Oliveira, "A Proteção da maternidade e da paternidade no Código do Trabalho" in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, janeiro- setembro 2004, p. 80.

¹¹² Cfr. Artigo 58º do Código de Trabalho de 2009.

¹¹³ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *ob.cit.*, p. 325.

artigo 205º; e, finalmente, a adaptabilidade chamada «grupal» (...), que assenta na possibilidade da extensão a toda uma unidade funcional de um regime de adaptabilidade aplicável a uma maioria qualificada dos seus trabalhadores (art. 206º)»¹¹⁴.

A adaptabilidade grupal compreende dois modelos: adaptabilidade fundada em instrumento de regulamentação coletiva, em que pode ser estipulado coletivamente que, sendo o regime de adaptabilidade aplicável – seja por filiação sindical, seja por escolha individual – a, pelo menos, 60% dos trabalhadores da unidade funcional, ele possa ser estendido à totalidade do pessoal, e a adaptabilidade fundada em acordo individual, em que, se o regime de adaptabilidade proposto pela entidade empregadora for aceite por, pelo menos, 75% dos trabalhadores de uma unidade funcional, ele poderá ser aplicado aos restantes trabalhadores dessa mesma unidade (equipa, secção ou unidade económica).

No que respeita à situação de adaptabilidade fundada em disposição coletiva «os parâmetros de variabilidade de horários são os seguintes: nenhum dia de trabalho pode ir além de doze horas, nenhuma semana pode exceder sessenta horas, a média semanal, em dois meses, não pode ultrapassar cinquenta horas»¹¹⁵, sendo que estes limites semanais incluem o trabalho suplementar, com exceção do que seja imposto por motivo de força maior. No caso de adaptabilidade fundada em acordos individuais, «um dia de trabalho não pode exceder dez horas, a semana não pode exceder cinquenta horas, incluindo o trabalho suplementar que não se funde em motivo de força maior»¹¹⁶. Por fim, no que se refere à adaptabilidade grupal, os limites aplicáveis são os previstos para cada uma das duas modalidades anteriormente referidas.

Um conceito importante neste campo é o de período de referência, para efeitos de se apurar a duração média do trabalho. Nos termos do número 1 do artigo 207º, «(...) a duração média do trabalho é apurada por referência a período estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que não seja superior a 12 meses ou, na sua falta, a um período de quatro meses».

No que respeita ao regime inerente ao banco de horas, este pode ser instituído por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, caso em que «[o] período normal

¹¹⁴ *Ibidem*, p. 328.

¹¹⁵ *Ibidem*, p. 328.

¹¹⁶ *Ibidem*, p. 328.

de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano»¹¹⁷. Ressalve-se, contudo, que este limite anual pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho «caso a utilização do regime tenha por objetivo evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses»¹¹⁸. O número 4 do artigo 208º determina que a compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita através das seguintes formas: redução equivalente do tempo de trabalho; aumento do período de férias e pagamento em dinheiro.

Para além disso, este regime pode ser instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador (denominando-se, por isso, banco de horas individual), podendo, neste caso «o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano (...)»¹¹⁹. Por último, no artigo 208º B Código de Trabalho atual¹²⁰ prevê-se a existência de banco de horas grupal, em termos idênticos aos previstos para o regime da adaptabilidade grupal.

Relativamente ao trabalho prestado sob o regime de horário concentrado, estabelece o artigo 209º nº 1 do atual Código do Trabalho que «[o] período normal de trabalho diário pode ter aumento até quatro horas diárias: a) por acordo entre empregador e trabalhador ou por instrumento de regulamentação coletiva, para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho; b) por instrumento de regulamentação coletiva para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias».

Assim sendo, e como já foi mencionado, atualmente a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como qualquer um dos progenitores, em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes analisados afete a sua regularidade, não são obrigados a prestar a sua atividade laboral segundo os mesmos regimes¹²¹. Como já foi igualmente referido, acresce que, por força dos artigos 206º, nº 4, alínea b) e 208º-B, nº

¹¹⁷ Cfr. nº 2 do artigo 208º do Código de Trabalho de 2009.

¹¹⁸ Cfr. nº 3 do artigo 208º do Código de Trabalho de 2009

¹¹⁹ Cfr. Artigo 208º A do Código de Trabalho de 2009. Este artigo foi aditado pela Lei nº 23/2012, de 25/06.

¹²⁰ Este artigo foi igualmente aditado pela Lei nº 23/2012, de 25/06.

¹²¹ Cfr. artigo 58º do Código de Trabalho de 2009.

3, alínea b) do Código do Trabalho – disposições normativas acrescentadas pela Lei nº 120/2015, de 01/09, que veio alterar o Código do Trabalho – agora também o trabalhador com filho menor de 3 anos de idade está dispensado de prestar trabalho segundo os regimes de adaptabilidade grupal e de banco de horas grupal, na medida em que o trabalhador que se encontre nesta situação só pode trabalhar ao abrigo destas formas de organização de tempo de trabalho se manifestar, por escrito, a sua concordância.

A par da dispensa de prestação de trabalho segundo os regimes já analisados, o legislador encontrou outros meios de proteger os trabalhadores com responsabilidades familiares (e que respeitam igualmente à organização do tempo de trabalho), que passam pela possibilidade de os mesmos usufruírem de um conjunto de formas «especiais» de organização do tempo de trabalho. Tudo isto, repita-se, com o intuito de possibilitar aos trabalhadores uma possível e melhor conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar. É precisamente sobre esses outros meios que trataremos em seguida.

5.4. Regime de Trabalho a tempo Parcial¹²²

No anterior Código do Trabalho previa-se que os trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou com deficiência (independentemente da idade) tinham direito a trabalhar segundo o regime de tempo parcial¹²³. Este direito era atribuído a qualquer um dos progenitores, ao adotante, ao tutor, à pessoa a quem tivesse sido deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, ao cônjuge ou à pessoa em união de facto com qualquer um daqueles ou com o progenitor, desde que vivesse em comunhão de mesa e habitação com o menor¹²⁴. No caso de este direito a trabalhar a tempo parcial ter dois titulares, o mesmo poderia ser exercido por um dos titulares, de forma exclusiva ou, no

¹²² O artigo 55º do atual Código do Trabalho (que prevê o trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares) entrou em vigor, nos termos do artigo 14º n.º 2 da lei nº 7/2009 (que aprovou o Código do Trabalho) no dia 1 de maio de 2009, ou seja, na data de início de vigência do Decreto-Lei nº 91/2009, de 9 de abril, que estabeleceu o Regime de Proteção na Parentalidade no Âmbito da Eventualidade Maternidade, Paternidade e Adoção do Sistema Previdencial e do Subsistema de Solidariedade, posteriormente alterado pelo Decreto-Lei nº 70/2010, de 16 de junho, pelo Decreto-Lei nº 133/2012, de 27 de junho e pela Lei nº 120/2015, de 1 de setembro.

¹²³ Cfr. n.º 1 e 2 do artigo 45º do Código de Trabalho de 2003.

¹²⁴ Cfr. alínea e) do n.º 1 do artigo 99º do Código de Trabalho de 2003.

caso de este direito ser exercido por um titular em conjunto com o outro, só poderia sê-lo de modo sucessivo, e não em simultâneo¹²⁵.

Repare-se, também, que o direito a trabalhar a tempo parcial neste tipo de situações só era admissível na medida em que o trabalhador tivesse esgotado a licença parental, em qualquer uma das suas modalidades, regulada no anterior artigo 43º nº 1 e 2 Código do Trabalho 2003¹²⁶. Tal como previsto no anterior nº 2 do artigo 78º do Código do Trabalho de 2003, «[salvo] acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, conforme o pedido do trabalhador».

No que respeita ao período máximo de duração de aplicação deste regime, «[a] passagem ao regime de trabalho a tempo parcial é[era] temporária, podendo durar até ao máximo de 2 anos ou de 3 no caso de um terceiro filho ou mais. Tratando-se de filho com deficiência ou doença crónica, este prazo pode[ria] ser prorrogado até 4 anos (art. 81º, nº 1, da RCT). Findo este período, o trabalhador retoma[ria] a prestação de trabalho a tempo completo»¹²⁷. A este propósito, e do nosso ponto de vista, da conjugação da redação do artigo 80º nº 1 alínea a) da RCT com o artigo 81º nº 1 da RCT poderiam resultar confusões de interpretação, na medida em que poderíamos ser levados a pensar que os prazos referidos em cada um destes artigos eram distintos e que, por isso, poderiam ser acumulados, quando, na realidade, aqueles se referiam a um único e mesmo prazo¹²⁸. Esta, a nosso ver, deficiência de redação foi corrigida no Código do Trabalho de 2009, como mais à frente se irá demonstrar.

¹²⁵ Cfr. artigo 78º RCT.

¹²⁶ Nos termos do nº 1 do artigo 43º do Código do Trabalho de 2003, «[Para] assistência a filho ou adotado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente: a) [a] licença parental de três meses; b) [a] trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo; c) [a] períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses». Por sua vez, o número seguinte determina que «[O] pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro».

¹²⁷ Cfr. CARVALHO, Catarina de Oliveira, "A Proteção da maternidade e da paternidade no Código do Trabalho", *ob.cit.*, p. 82.

¹²⁸ Refira-se, para além disso, que, ainda assim, a redação do artigo 80º nº 1 alínea a) da RCT se mostrava incompleta, pois não previa a situação de existência de filho com deficiência ou doença crónica, ao contrário do que sucedia com o artigo 81º nº 1 da RCT.

É de sublinhar que, para usufruir do direito a trabalhar a tempo parcial, «(...) o trabalhador deve[ria] solicitar ao empregador a alteração para este regime com antecedência de 30 dias, com as seguintes indicações: o prazo de duração; a repartição semanal do período normal de trabalho pretendida; a declaração de que o menor faz[ia] parte do seu agregado familiar, de que o outro progenitor não se encontra[va] ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial e de que não está[va] esgotado o período máximo de duração deste regime – art. 80º, nº 1, da RCT. O mesmo vale[ria] para as situações de prorrogação da prestação de trabalho a tempo parcial (art. 81º, nº 1, da RCT)»¹²⁹. Perante o pedido do trabalhador, o empregador só poderia recusar a prestação de trabalho sob o regime de trabalho a tempo parcial se tivesse por fundamento «exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for [fosse] indispensável, carecendo sempre a recusa de parecer prévio favorável da entidade que tenha [tivesse] competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres»¹³⁰ –, entidade esta que, entre nós, e atualmente, é designada por *CRITE (Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego)*.

Se este parecer fosse desfavorável, o empregador só poderia recusar o pedido após decisão judicial que reconhecesse a existência de motivo justificativo. Cabia ao empregador informar o trabalhador, por escrito, e no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o fundamento da intenção de recusa, sendo que o trabalhador dispunha de 5 dias para apresentar uma apreciação escrita sobre o fundamento da intenção de recusa¹³¹. Nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, deveria o empregador submeter o processo à apreciação da entidade competente (a nível nacional, a CITE), juntando, para isso, cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e, caso a houvesse, da apreciação do trabalhador¹³². A CITE dispunha de 30 dias para notificar o empregador e o trabalhador do seu parecer, sendo que se não o fizesse dentro deste prazo, considerar-se-ia favorável à intenção de recusa do empregador¹³³.

¹²⁹ Cfr. CARVALHO, Catarina de Oliveira, "A proteção da maternidade..." *ob.cit.*, p. 82 e 83.

¹³⁰ Cfr. nº 2 do artigo 80º da RCT 2003.

¹³¹ Cfr. nº 4 e 5 do artigo 80º da RCT 2003.

¹³² *Idem*, nº 6.

¹³³ *Ibidem*, nº 7 e 8.

Por fim, o conteúdo do n° 9 do artigo 80° da RCT poderia ser resumido da seguinte forma: «[o] empregador aceita o pedido do trabalhador, nos termos em que o mesmo foi formulado, nas seguintes situações: a) se, no prazo de 20 dias após a receção do mesmo não comunicar ao trabalhador a intenção de o recusar; b) ou se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informou o trabalhador da decisão sobre o mesmo, nos 5 dias após ter sido notificado do parecer da CITE ou no termo do prazo para esta entidade o notificar; c) ou, ainda, se não enviar o processo à CITE dentro do prazo legalmente imposto (...)»¹³⁴. Refira-se, por último, que, para exercer este direito, o trabalhador não poderia estar impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal¹³⁵.

Para além disso, e como é lógico, durante o período de trabalho a tempo parcial, o trabalhador não poderia exercer outra atividade incompatível com a finalidade visada pelo exercício do direito a trabalhar a tempo parcial¹³⁶.

Atualmente, o regime do trabalho a tempo parcial, aplicável a trabalhador com responsabilidades familiares, vem previsto nos artigos 55°, 57° e 64°, alínea e) do Código do Trabalho atualmente em vigor, levando assim a que o mesmo não esteja disperso por vários artigos, o que acontecia na legislação anterior¹³⁷. Ora, a sistematização do Código do Trabalho atualmente vigente facilita a interpretação e compreensão do regime. Para além disso, verifica-se que a própria redação das normas também foi melhorada, o que leva a uma interpretação menos suscetível de provocar dúvidas. Exemplo disso é o facto de, como já mencionado, na legislação anterior se referir por duas vezes, em artigos distintos, dois prazos, o que nos poderia levar a pensar que esses artigos (80° n° 1 alínea a) e 81° n° 1, ambos da RCT de 2003) previam prazos distintos e que, por isso, poderiam ser acumulados, quando, na realidade, referiam-se a um único e mesmo prazo, tal como nos ensinou CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO «[a] passagem ao regime de trabalho a tempo parcial é temporária, podendo durar até ao máximo de 2 anos ou de 3 no caso de um terceiro filho ou mais. Tratando-se de filho com deficiência ou doença crónica, este prazo pode ser prorrogado

¹³⁴ Cfr. CARVALHO, Catarina de Oliveira, "A proteção da maternidade..." *ob.cit.*, p. 84.

¹³⁵ Cfr. alínea i) do artigo 100° da RCT.

¹³⁶ Cfr. artigo 102° *in fine* RCT.

¹³⁷ Cfr. artigos 45° do Código do Trabalho de 2003 e 78°, 80°, 81°, 99° n° 1 alínea e) e 102° da RCT respetiva.

até 4 anos (art. 81º nº 1 da RCT)»¹³⁸. Perante esta possibilidade de dúvidas interpretativas, o legislador de 2009 optou por referir o prazo em causa uma única vez¹³⁹.

De resto, da comparação da legislação anterior com a atual, há a aduzir ainda que, substancialmente, o regime do trabalho a tempo parcial, bem como o procedimento para a sua autorização, é idêntico, não tendo havido alterações de maior. Assim, após o gozo da licença parental complementar¹⁴⁰, o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa ou habitação, tem direito a trabalhar a tempo parcial, nos mesmos termos dos descritos aquando da análise do regime da legislação anterior. Repare-se, contudo, que com a alteração ao Código do Trabalho, efetuada pela Lei nº 120/2015, de 01/09, acrescentou-se expressamente que «[o] trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira»^{141/142}.

5.5. Regime de Horário Flexível¹⁴³

Tal como se previa no Código do Trabalho de 2003, o Código atualmente em vigor continua a prever a possibilidade de o trabalhador com responsabilidades familiares

¹³⁸ Cfr. CARVALHO, Catarina de Oliveira, "A proteção da maternidade..." *ob.cit.*, p. 82.

¹³⁹ Cfr. nº 4 do artigo 55º do Código de Trabalho de 2009.

¹⁴⁰ Cfr. artigo 51º do Código de Trabalho de 2009.

¹⁴¹ Cfr. nº 7 do artigo 55º do Código de Trabalho de 2009.

¹⁴² A título de curiosidade, observe-se que na legislação da Segurança Social— nomeadamente no número 2 do artigo 22º do Decreto-lei nº 91/2009, de 9 de abril, posteriormente alterado pelo Decreto- Lei nº 70/2010, de 16 de junho, pelo Decreto- Lei nº 133/2012, de 27 de junho e pela Lei nº 120/2015, de 1 de setembro—, determina-se que «[durante] os períodos de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos previstos no artigo 55º do Código do Trabalho, há lugar a registo adicional de remunerações por equivalência à entrada de contribuições por valor igual ao das remunerações registadas a título de trabalho a tempo parcial efetivamente prestado, com o limite do valor da remuneração média registada a título de trabalho a tempo completo, mediante comunicação do facto, por parte do trabalhador, à instituição de segurança social que o abranja, nos termos a regulamentar em legislação própria».

¹⁴³ O artigo 56º do atual Código do Trabalho (que prevê o regime de horário flexível, aplicável a trabalhador com responsabilidades familiares) entrou em vigor, nos termos do artigo 14º nº 2 da lei nº 7/2009 (que aprovou o Código do Trabalho) no dia 1 de maio de 2009, ou seja, na data de início de vigência do Decreto- Lei nº 91/2009, de 9 de abril, que estabeleceu o Regime de Proteção na Parentalidade no Âmbito da Eventualidade Maternidade, Paternidade e Adoção do Sistema Previdencial e do Subsistema de Solidariedade, posteriormente alterado pelo Decreto- Lei nº 70/2010, de 16 de junho, pelo Decreto- Lei nº 133/2012, de 27 de junho e pela Lei nº 120/2015, de 1 de setembro.

poder usufruir do regime de horário flexível (ou de flexibilidade de horário, tal como era anteriormente designado).

É de notar que, relativamente a este regime, não existiram grandes alterações entre a legislação anterior e a atual. Assim, continua a poder usufruir do regime de horário flexível – que pode ser definido como «(...) aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário»¹⁴⁴ – o trabalhador que tenha um filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, sendo que este direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos¹⁴⁵.

Estabelece o n.º 3 do artigo 56.º do Código de 2009 (tal como já determinava a legislação anterior) que «[o] horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento; c) estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas».

De igual forma, os limites máximos de trabalho mantêm-se, sendo que o trabalhador ao qual este regime seja aplicável «[pode] efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas»¹⁴⁶. É importante realçar que a Lei n.º 120/2015, de 01/09, que veio alterar o Código do Trabalho, veio estabelecer expressamente que «[o] trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira»¹⁴⁷.

No que concerne ao procedimento de autorização de trabalho ao abrigo do regime de horário flexível, estabelece o artigo 57.º n.º 1 Código do Trabalho de 2009 que o trabalhador deve solicitar ao empregador a prestação de trabalho ao abrigo do mesmo, por escrito e com antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos: indicação do

¹⁴⁴ Cfr. n.º 2 do artigo 56.º do Código de Trabalho de 2009.

¹⁴⁵ Cfr. n.º 1 do artigo 56.º do Código de Trabalho de 2009.

¹⁴⁶ Cfr. n.º 4 do artigo 56.º do Código de Trabalho de 2009.

¹⁴⁷ Cfr. n.º 5 do artigo 56.º Código de Trabalho de 2009, com a redação dada pela Lei n.º 120/2015.

prazo previsto e declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação¹⁴⁸.

De resto, no que diz respeito ao restante procedimento, este é o mesmo que se aplica ao trabalho a tempo parcial, tendo sido já descrito¹⁴⁹. Também no que se refere ao direito a trabalhar de acordo com o regime de horário flexível, há uma extensão deste direito a outros sujeitos, tal como acontece com o direito a trabalhar a tempo parcial¹⁵⁰.

5.6. Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica¹⁵¹

A redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica, apesar de não constar do elenco dos direitos atribuídos com o intuito de proteger a parentalidade¹⁵², também merece destaque. Para o efeito, comece-se por realçar que, a nível substancial, o regime atualmente em vigor é análogo ao regime imposto pelo Código do Trabalho de 2003.

Assim, a possibilidade de que o período normal de trabalho semanal seja reduzido em cinco horas é atribuída ao progenitor de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, para possibilitar assistência ao mesmo¹⁵³. Este direito, contudo, não pode ser exercido quando um dos progenitores não exerça atividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal¹⁵⁴. Prevê-se também que, se os dois progenitores forem titulares do direito, a redução do

¹⁴⁸ Ao contrário do que acontecia com o Código do Trabalho de 2003, em que se exigia que o trabalhador apresentasse declaração de que «[o] outro progenitor tem atividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal» – parte final da alínea b) do n.º 1 do artigo 80.º RCT, atualmente a lei não faz essa exigência.

¹⁴⁹ Cfr. artigo 57.º n.º 2 a n.º 9 do Código do Trabalho de 2009.

¹⁵⁰ Cfr. a alínea f) do n.º 1 do artigo 64.º do Código do Trabalho de 2009.

¹⁵¹ O artigo 54.º do atual Código do Trabalho (que prevê a redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica) entrou em vigor, nos termos do artigo 14.º n.º 2 da Lei n.º 7/2009 (que aprovou o Código do Trabalho) no dia 1 de maio de 2009, ou seja, na data de início de vigência do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, que estabeleceu o Regime de Proteção na Parentalidade no Âmbito da Eventualidade Maternidade, Paternidade e Adoção do Sistema Previdencial e do Subsistema de Solidariedade, posteriormente alterado pelo Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro.

¹⁵² Vide alíneas a) a s) do n.º 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho de 2009.

¹⁵³ Cfr. n.º 1 do artigo 54.º do Código do Trabalho de 2009.

¹⁵⁴ *Idem*, n.º 2.

tempo de trabalho possa ser utilizada por qualquer um deles ou por ambos em períodos sucessivos¹⁵⁵.

Ao nível dos direitos atribuídos ao titular que exercer aquela faculdade de redução, determina o n.º 5 do supracitado artigo 54.º do atual Código do Trabalho que «[a] redução do período de trabalho semanal não implica a diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias».

Quanto aos procedimentos, o trabalhador que queira usufruir daquela redução deve comunicar ao empregador essa intenção com a antecedência de 10 dias, apresentando atestado médico que comprove a situação de deficiência ou doença crónica e declarar que o outro progenitor tem atividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo aquele direito¹⁵⁶. Prevê-se, também, uma extensão deste direito a outros sujeitos, nos mesmos termos relativos ao trabalho a tempo parcial e ao horário flexível (e que já foram explicitados), de acordo com a alínea d) do n.º 1 do artigo 64.º do atual Código do Trabalho.

Seguidamente procederemos à apresentação, em linhas muito gerais, das políticas gerais adotadas pelos países que integram a União Europeia, no que se refere à matéria da proteção da parentalidade, no âmbito laboral.

6. O estudo comparativo da parentalidade nos estados-membros da União Europeia – políticas gerais dos países europeus

Interessa-nos, neste momento, caracterizar, em linhas muito gerais, o âmbito de proteção da parentalidade conferido pelas legislações dos vários países que integram a União Europeia¹⁵⁷, nomeadamente no que respeita aos benefícios concedidos a nível do

¹⁵⁵ *Ibidem*, n.º 3.

¹⁵⁶ *Ibidem*, n.º 6.

¹⁵⁷ Observe-se que a Croácia entrou para a União Europeia apenas a 1 de julho de 2013.

tempo de trabalho, sem descurar, contudo, outros aspetos igualmente relacionados com a temática.

Sobre este assunto, refere MÓNICA CORREIA que «[segundo] Gauthier e Kuronen, existem 5 tipologias de regimes de políticas de família, na Europa», que se distribuem da seguinte forma: «[o] regime Social-Democrata ou dos Países Nórdicos inclui a Finlândia, Suécia e Dinamarca; o regime Conservador ou da Europa Continental inclui a Áustria, Holanda, Luxemburgo, Bélgica, França e Alemanha; o regime Liberal ou dos países Anglo-Americanos inclui a Irlanda, Malta e o Reino Unido; o regime da Europa do Sul ou dos países mediterrânicos inclui o Chipre, Grécia, Espanha, Itália e Portugal e o regime dos países Pós-Socialistas inclui a Bulgária, República Checa, Estónia, Hungria, Letónia, Lituânia, Polónia, Roménia, Eslováquia e Eslovénia»¹⁵⁸.

A mesma autora conclui que, no que diz respeito ao regime Social-Democrata ou dos Países Nórdicos, este é «caracterizado por um apoio estatal universal a todas as famílias, alto nível de apoio aos pais trabalhadores e um compromisso elevado com a igualdade de género», sendo que as políticas que lhe são inerentes «se foram focando cada vez mais na igualdade de género, reconciliação e integração das mulheres no mercado de trabalho», tendo por objetivo «promover os interesses dos indivíduos e não das famílias como unidades»¹⁵⁹. Para além disso, salienta «(...) ainda o facto de todos os países permitirem aos pais flexibilidade no horário de trabalho, após a maternidade» e de serem «países que oferecem igualmente uma vasta cobertura de estabelecimentos pré- escolares e escolares públicos, de grande qualidade», o que permite «às mulheres nórdicas o regresso ao trabalho após a maternidade, conciliando deste modo a vida familiar com a laboral»¹⁶⁰.

Por seu turno, o regime Conservador ou da Europa Continental «caracteriza-se por um nível médio de apoio às famílias, apoio esse que varia de acordo com a situação laboral e que tende a ser orientado por uma visão mais tradicional da divisão de género no meio laboral»¹⁶¹. Não obstante, «os países orientados pelo modelo conservador podem-se dividir em dois grupos; a França, Bélgica e Holanda, por um lado, que fomentam a igualdade de género e tentam conciliar a vida familiar e laboral das

¹⁵⁸ CORREIA, Mónica, *Políticas de incentivo à natalidade, maternidade e parentalidade nos 27 países da União Europeia*, Universidade Nova de Lisboa, 2011, pp. 28 e 29.

¹⁵⁹ *Idem*, p. 30.

¹⁶⁰ *Ibidem*, p. 38.

¹⁶¹ *Ibidem*, p. 39.

mulheres, oferecendo, especialmente, estabelecimentos pré-escolares públicos e privados, de grande qualidade, com horários flexíveis; e o Luxemburgo, a Áustria e a Alemanha, por outro, que se baseiam no modelo homem/provedor, mulher/cuidadora, oferecendo subsídios financeiros generosos mas estabelecimentos pré-escolares pouco flexíveis, no que diz respeito a vagas e horários, o que obriga as mães a ficar mais tempo em casa com os seus filhos, aumentando as desigualdades de género»¹⁶².

No que concerne ao regime Liberal ou dos países Anglo-Americanos, refere-se que «[a] conciliação da vida profissional e familiar é fortemente baseada no ajuste permitido pela flexibilidade do mercado de trabalho. O equilíbrio entre trabalho/família baseia-se numa forte assimetria entre as posições dos homens e das mulheres no mercado de trabalho e implica que as famílias com filhos pequenos renunciem a alguma renda, que não é compensada pelo apoio do Estado»¹⁶³.

Já os países que integram o regime da Europa do Sul ou dos Países Mediterrânicos, embora «partilhem semelhanças com os países continentais no que diz respeito ao modelo homem/provedor, mulher/cuidadora, é de realçar o esforço que se tem feito, nos últimos anos, em Espanha e Portugal, com o intuito de diminuir a desigualdade entre homens e mulheres»¹⁶⁴. MÓNICA CORREIA acrescenta, ainda, que «[em] Portugal, tem havido um esforço na implementação de um conjunto de leis com o objetivo de proteger a parentalidade. Os principais objetivos das políticas de família (...) são: [a] reconciliação entre a vida familiar e o trabalho (um objetivo que, desde o início, está fortemente ligado ao objetivo de apoiar famílias onde ambos os pais são trabalhadores, através da expansão e melhoria da qualidade dos serviços de cuidados infantis); Promoção da igualdade de género (...)»¹⁶⁵. Menciona também que, na Grécia e na Itália, à questão da conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional não é dada a relevância devida.

Por fim, relativamente ao regime Pós-Socialista, este «(...) apoia-se, essencialmente, nos subsídios financeiros que oferece às famílias que, no entanto, são pouco generosos. Tem, por outro lado, uma oferta de instituições pré-escolares públicas

¹⁶² *Ibidem*, p. 50.

¹⁶³ *Ibidem*, p. 51.

¹⁶⁴ *Ibidem*, p. 69.

¹⁶⁵ *Ibidem*, p. 63.

e universais que, apesar de satisfatória, requer melhorias no que diz respeito à acessibilidade e flexibilidade»¹⁶⁶.

MÓNICA CORREIA acaba por concluir que um dos aspetos que mais influencia os níveis de fertilidade «(...) é a capacidade que os países têm para ajudar as famílias a conciliar a sua vida familiar com a laboral (...)» e que «(...) existem 4 tipos de políticas de reconciliação [da vida pessoal e profissional]: serviços infantis, licenças, horários de trabalho flexíveis e subsídios financeiros»¹⁶⁷.

Para o nosso trabalho, interessa-nos sobretudo as considerações relativas à organização do tempo de trabalho, pelo que, a este respeito, pode ler-se que «[a] flexibilidade dos horários de trabalho é mais uma condição importante para a conciliação entre vida familiar e laboral. O trabalho em tempo parcial tornou-se uma das opções mais conhecidas e usadas nos países europeus, mas um horário flexível individualizado pode ser um substituto interessante»¹⁶⁸.

7. Outras considerações

Como podemos constatar, o legislador português, consciencializado das potenciais consequências negativas provenientes da baixa taxa de natalidade (e do agravamento do envelhecimento populacional) que se tem verificado ao longo dos últimos anos em Portugal, tem vindo a investir fortemente em medidas que visam incentivar o aumento da natalidade, através da concessão de apoios no âmbito da proteção da parentalidade, no que respeita ao domínio laboral.

Esse apoio é confirmado pelas variadas formas especiais de organização do tempo de trabalho que são concedidas aos trabalhadores com responsabilidades familiares – e simultaneamente pela dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho, aplicáveis aos mesmos trabalhadores –, permitidas pela legislação, e que já foram, de resto, explicitadas.

¹⁶⁶ *Ibidem*, p. 89.

¹⁶⁷ *Ibidem*, p. 95.

¹⁶⁸ *Ibidem*, p. 97.

Não esqueçamos, porém, que, em matéria de proteção da parentalidade, o nosso legislador também beneficia aqueles trabalhadores através da concessão de licenças especiais (tais como a licença em situação de risco clínico durante a gravidez, a licença por interrupção de gravidez, a licença parental – que comporta várias modalidades –, a licença por adoção, a licença para assistência a filho e a licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica), de dispensas especiais (nomeadamente a dispensa de prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, a dispensa para consulta pré-natal, a dispensa para avaliação para adoção, e a dispensa para amamentação ou aleitação) e ainda pela previsão de faltas que se consideram justificadas (referimo-nos às faltas para assistência a filho e às faltas para assistência a neto)¹⁶⁹.

Estas são, de resto, formas de apoio à parentalidade que, de forma mais ou menos idêntica (dependendo do concreto país em causa), é posta em prática na maioria dos países da União Europeia. Como podemos observar, a temática da proteção da parentalidade é muito vasta, daí a necessidade de nos termos restringido às formas especiais de organização do tempo de trabalho, aplicáveis aos trabalhadores com responsabilidades familiares.

8. Conclusões

Atendendo ao que por nós foi até agora exposto, destacamos as seguintes ideias essenciais.

Desde logo, é visível uma acentuada preocupação da nossa legislação laboral com a matéria da proteção da parentalidade, devendo-se esta preocupação, muito provavelmente, ao acentuado decréscimo da taxa de natalidade que se tem vindo a registar ao longo dos últimos quinze anos, aproximadamente¹⁷⁰. Assim, um princípio geral que orienta o regime jurídico do tempo de trabalho é o da conciliação entre o tempo de trabalho e a proteção da maternidade e da paternidade, sendo este uma das vertentes do princípio mais amplo da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

¹⁶⁹ Cfr. artigo 35º e ss do atual Código do Trabalho.

¹⁷⁰ Observe-se que não conseguimos obter dados estatísticos oficiais relativos ao ano de 2015.

É neste sentido que o nosso atual Código do Trabalho (tal como o anterior Código do Trabalho, de 2003) confere aos trabalhadores com responsabilidades familiares a possibilidade de estes trabalharem ao abrigo de formas especiais de organização do tempo de trabalho (tais como os regimes de trabalho a tempo parcial e de horário flexível), por um lado, e dispensa-os de prestar trabalho ao abrigo de outros regimes (tais como os de adaptabilidade, de banco de horas, de horário concentrado, de trabalho noturno e de trabalho suplementar), por outro, prevendo ainda a possibilidade de os mesmos trabalhadores beneficiarem de uma redução do tempo de trabalho.

A crescente preocupação da legislação laboral com a proteção da parentalidade é possível de constatar, em termos genéricos, pela consagração do nº 3 do artigo 127º do atual Código do Trabalho, que dispõe «[o] empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal», e pelo facto de a Lei nº 120/2015, de 1 de setembro ter vindo alterar a redação original do Código do Trabalho, estabelecendo, nomeadamente, no nº 4 do mesmo artigo que «[o] empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno (...) consagrar no mesmo toda essa legislação», preceito que até então não se encontrava previsto.

Apesar dos regimes de proteção da parentalidade, em matéria de organização do tempo de trabalho, constantes do Código do Trabalho de 2003 e do Código do Trabalho de 2009 serem idênticos, há a ressaltar que o regime plasmado no atual Código (de 2009) se mostra mais favorável aos trabalhadores, relativamente às seguintes matérias.

No que respeita à dispensa de prestação de trabalho suplementar, para além da trabalhadora grávida e da trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, atualmente também o trabalhador com filho com idade inferior a 12 meses (sem qualquer outra exigência adicional), e a trabalhadora que amamenta (neste caso, se a dispensa for necessária para a sua saúde ou para a da criança) têm direito a serem dispensados de prestar trabalho suplementar, pelo que concluímos que, quanto ao trabalho suplementar, a lei atual é mais protetora dos pais e das mães trabalhadores/as do que a lei de 2003, pelo facto de prever atualmente um conjunto mais alargado de

situações relativamente às quais se aplica a possibilidade de dispensa de prestação de trabalho suplementar.

Relativamente à dispensa de prestação de trabalho organizado de acordo com os regimes de adaptabilidade, de banco de horas e de horário concentrado, e por efeito de alterações feitas ao atual Código do Trabalho (em virtude da Lei n° 120/2015, de 01/09, que veio alterar o Código do Trabalho de 2009), para além da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, e de qualquer um dos progenitores, em caso de aleitação (quando a prestação de trabalho naqueles regimes afete a regularidade desta), agora também o trabalhador com filho menor de 3 anos de idade está dispensado de prestar trabalho segundo os regimes de adaptabilidade grupal e de banco de horas grupal, na medida em que o trabalhador que se encontre atualmente nesta situação só pode trabalhar ao abrigo destas formas de organização do tempo de trabalho se manifestar, por escrito, a sua concordância, privilégio este que não se encontrava previsto na versão original do Código do Trabalho atualmente em vigor.

No que se refere à possibilidade de prestar trabalho segundo os regimes de tempo parcial e de horário flexível, veio a supracitada Lei n° 120/2015 alterar o atual Código do Trabalho, passando este a prever expressamente que o trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial ou de horário flexível (em virtude de ter responsabilidades familiares) não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Concluimos, por isso, que os regimes consagrados no Código do Trabalho de 2003 e no Código do Trabalho de 2009, aplicáveis no âmbito da proteção da parentalidade, no domínio da organização do tempo de trabalho, são, no geral, idênticos.

No entanto, é de ressaltar, por um lado, que as alterações que têm sido feitas ao atual Código do Trabalho vão no sentido de favorecer cada vez mais os trabalhadores com responsabilidades familiares, na medida em que cada vez mais lhes são atribuídos direitos laborais relacionados com a parentalidade e, por outro, que a forma como o Código atualmente vigente se encontra sistematizado é menos suscetível de provocar dúvidas interpretativas.

Concluimos, ainda, que a nossa legislação do trabalho já adotou as tendências registadas em alguns outros países da União Europeia no que se refere à organização do

tempo de trabalho, nomeadamente pelo facto de o nosso país permitir atualmente que os trabalhadores com responsabilidades familiares usufruam de formas especiais de organização do tempo de trabalho, tais como o horário flexível e o trabalho a tempo parcial, formas estas igualmente previstas por outros países, tais como a Finlândia, a Suécia e a Dinamarca.

Capítulo II - 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 negociais^{171/172}

Sumário:

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

¹⁷¹ 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.

¹⁷² Referimo-nos à Região Autónoma dos Açores.

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»¹⁷³.

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)»¹⁷⁴.

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»¹⁷⁵.

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 –

¹⁷³ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *ob.cit.*, p. 593.

¹⁷⁴ *Ibidem*, p. 612.

¹⁷⁵ *Ibidem*, p. 612.

normas abstratamente endereçadas aos membros desses grupos e destinadas portanto a reagir sobre as relações individuais entre eles»¹⁷⁶.

Assim, a segunda parte do nosso estudo focar-se-á no estudo dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais, de âmbito Regional¹⁷⁷ (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.

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)¹⁷⁸.

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)»¹⁷⁹.

¹⁷⁶ *Ibidem*, p. 612.

¹⁷⁷ Aplicáveis na Região Autónoma dos Açores.

¹⁷⁸ *Cfr.* artigo 2º do Código do Trabalho.

¹⁷⁹ *Cfr.* AMADO, João Leal, *ob.cit.*, p. 34.

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 (...)»^{180/181}.

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 «[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 outro¹⁸².

De acordo com o nº 3 do artigo 440º 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»¹⁸³). Como já referimos, a competência das associações sindicais para exercer o direito de contratação coletiva é conferida constitucionalmente pelo nº 3 do artigo 56º e encontra-se legalmente prevista na alínea a) do nº 1 do artigo 443º do Código do Trabalho.

Por outra parte, no que respeita às associações de empregadores, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES refere que «[no] artigo 443º, define-se a competência das associações de empregadores para a celebração de convenções coletivas de trabalho,

¹⁸⁰ *Ibidem*, p. 34.

¹⁸¹ 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».

¹⁸² Cfr. o nº 3 do artigo 2º do Código do Trabalho.

¹⁸³ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *ob.cit.*, p. 648.

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»¹⁸⁴.

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)»¹⁸⁵. 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 (...)»¹⁸⁶.

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. 478º¹⁸⁷ e que incluir

¹⁸⁴ *Ibidem*, p. 662.

¹⁸⁵ *Ibidem*, p. 676.

¹⁸⁶ *Ibidem*, p. 676.

¹⁸⁷ O nº 1 do artigo citado dispõe «[o] instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não pode:

a) [contrariar] norma legal imperativa;

os elementos identificativos exigidos pelo art. 492º/1¹⁸⁸. Assim, de modo algum podem interpretar-se os nºs 2 e 3 do art. 492º¹⁸⁹ como um conjunto de imposições temáticas da lei; quando muito, eles exprimem o paradigma da “convenção perfeita” ou “plena”¹⁹⁰.

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 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)»¹⁹¹.

-
- 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».

¹⁸⁸ 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».

¹⁸⁹ No citado nº 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 nº 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».

¹⁹⁰ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *ob.cit.*, p. 697.

¹⁹¹ *Ibidem*, pp. 613-614.

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»¹⁹². 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 empresa¹⁹³). De entre estes, interessam-nos apenas os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que foram publicados, pela primeira vez, no período compreendido entre o dia 1 de maio de 2009 – data da

¹⁹² *Ibidem*, p. 731.

¹⁹³ *Cfr.* nº 3 do artigo 2º do Código do Trabalho.

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 2016¹⁹⁴, 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 estudo¹⁹⁵ –, 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 lei¹⁹⁶.

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*¹⁹⁷; e eventuais alterações posteriores a esta publicação¹⁹⁸.

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);

¹⁹⁴ 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.

¹⁹⁵ 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.

¹⁹⁶ *Cfr.* alínea b) do n.º 3 do artigo 3.º do Código do Trabalho.

¹⁹⁷ 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.

¹⁹⁸ *Cfr.* Figura 4, que identifica os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho objeto de análise.

dispensa de prestação de trabalho suplementar (artigo 59º) e dispensa de prestação de trabalho no período noturno (artigo 60º)¹⁹⁹. Não obstante, também outros aspetos relacionados com a temática da proteção da parentalidade 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	JO, II série, nº 169, de 02/09/2010 (Revisão Global)	JO, II série, nº 174, de 07/09/2012 JO, II série, nº 60, de 26/03/2015
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	JO, II série, nº 103, de 31/05/2010 (Revisão Global)	JO, II série, nº 104, de 30/05/2011 JO, II série, nº 101, de 24/05/2012
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	JO, II série, nº 66, de 07/04/2010 (Revisão Global)	-

¹⁹⁹ Os artigos citados referem-se ao Código do Trabalho atualmente em vigor.

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	JO, II série, nº 248, de 29/12/2009 (Revisão Global)	-
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	JO, II série, nº 140, de 23/07/2010 (Revisão Global)	-
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	JO, 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 análise²⁰⁰, 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 2²⁰¹, 7²⁰², 8²⁰³, 9²⁰⁴, 14²⁰⁵, 17²⁰⁶, 20²⁰⁷ e 25²⁰⁸ 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, ainda que indiretamente, a convenção salvaguarda o caso do trabalhador não ser obrigado a prestar trabalho suplementar, pelo facto de ter responsabilidades familiares.

²⁰⁰ Tal como se encontra explícito na Figura 4, são objeto da nossa análise 25 instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

²⁰¹ 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.

²⁰² 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.

²⁰³ 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.

²⁰⁴ 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.

²⁰⁵ 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.

²⁰⁶ 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.

²⁰⁷ 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.

²⁰⁸ 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.

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 4²⁰⁹ e 5²¹⁰ 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.

²⁰⁹ 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.

²¹⁰ 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 4²¹¹, 5²¹² e 10²¹³ a prevêm expressamente, sendo que esta previsão é feita, no caso das primeiras, em termos idênticos aos legalmente previstos²¹⁴, 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.

²¹¹ 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.

²¹² 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).

²¹³ 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.

²¹⁴ Cfr. artigo 60º do Código do Trabalho.

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 Conservas²¹⁵ 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 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 seguinte²¹⁶.

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 12²¹⁷ 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 determinado²¹⁸.

²¹⁵ É-lhe atribuído o número 10, de acordo com a nossa Figura 4.

²¹⁶ Cfr. o n.º 1 do artigo 60º do Código do Trabalho.

²¹⁷ Cfr. n.º 9 da cláusula 38º 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.

²¹⁸ Cfr. artigo 58º do Código do Trabalho.

4.4. Prestação de trabalho a tempo parcial

No que se refere ao trabalho prestado a tempo parcial, recordamos que a norma legal²¹⁹ 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.

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 Humana²²⁰, na sua cláusula 42.º 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 n.º 1 do artigo 55.º 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

²¹⁹ *Cfr.* artigo 55.º do Código do Trabalho.

²²⁰ Numerado por 6, segundo a nossa Figura 4.

trabalhador se este for indispensável»²²¹ – 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 n.º 3²²² e 86º n.º 4²²³, ambos do Código do Trabalho.

Em termos semelhantes estabelece o n.º 5 da cláusula 7ª do Acordo de Empresa, celebrado entre a Sata Air Açores, SA e o Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, para o setor Transportes Aéreos²²⁴, 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 Outro²²⁵, determina o n.º 3 da cláusula 51º 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,

²²¹ Cfr. n.º 2 do artigo 57º do Código do Trabalho.

²²² «(...) [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».

²²³ «[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».

²²⁴ Numerado por 24, segundo a numeração da nossa Figura 4.

²²⁵ Numerado por 8, segundo a numeração da nossa Figura 4.

trabalhadores que tenham responsabilidades familiares, mas que não sejam abrangidos pelo artigo 55º 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»²²⁶. 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 norma²²⁷ 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 estabelecer que beneficiariam deste regime os trabalhadores com filho de idade inferior a 14 anos (em vez dos 12 anos legalmente previstos).

²²⁶ Cfr. n.º 6 do artigo 55º do Código do Trabalho.

²²⁷ Cfr. artigo 56º do Código do Trabalho.

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 previstas²²⁸, 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 1²²⁹, 16²³⁰, 18²³¹ e 19²³².

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, a este propósito, os *instrumentos* numerados por 3²³³, 13²³⁴ e 15²³⁵. De relevar, também,

²²⁸ Cfr. artigo 54º do Código do Trabalho.

²²⁹ 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).

²³⁰ 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.

²³¹ 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.

²³² 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).

²³³ Cfr. cláusula 86º 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.

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 11²³⁶, 21²³⁷ e 22²³⁸.

Destacamos igualmente os *instrumentos* que prevêm e regulam outros aspetos concernentes ao tema objeto de análise. Estes encontram-se numerados por 4²³⁹ e 5²⁴⁰, 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 65º do Código do Trabalho, e prevêm o regime das licenças por maternidade e por paternidade, e os numerados por 12²⁴¹ e 23²⁴², que prevêm, por sua vez, o regime das licenças por maternidade e por paternidade. Para além destes, há igualmente que mencionar os numerados por 2²⁴³, uma vez que este, no nº 1 da sua cláusula 84ª,

²³⁴ 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 laticínios.

²³⁵ Cfr. cláusula 38º 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 laticínios.

²³⁶ Cfr. o nº 1 da cláusula 59º 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.

²³⁷ Cfr. o nº 1 da cláusula 114º 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.

²³⁸ Cfr. o nº 1 da cláusula 135º 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.

²³⁹ Cfr. cláusulas 90ª, 86ª e 87ª 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.

²⁴⁰ Cfr. cláusulas 75ª, 71ª e 72ª 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).

²⁴¹ Cfr. cláusulas 97ª e 98ª 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.

²⁴² Cfr. cláusulas 47ª e 48ª 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 Segurança Privada.

²⁴³ 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.

determina que «[a] empresa comparticipará 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 10²⁴⁴, 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 14²⁴⁵, 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 24²⁴⁶, 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 aspetos por si não previstos, respeitantes à matéria em questão. São eles os numerados por 2²⁴⁷, 8²⁴⁸ e 24²⁴⁹.

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

²⁴⁴ 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.

²⁴⁵ 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.

²⁴⁶ 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.

²⁴⁷ Cfr. a cláusula 77^a 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».

²⁴⁸ Cfr., relativamente à remissão, a cláusula 98^a 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 33.º a 65.º do atual Código do Trabalho e nos Decreto-Lei n.ºs 89/2009 e 91/2009, ambos de 9 de abril».

²⁴⁹ Cfr. a cláusula 37^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, 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».

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

IRCT ²⁵⁰	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)	Omisso 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.		
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 omissos 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.

²⁵⁰ Cfr. Tabela 4, que identifica os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho objeto de análise.

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.

Conclusões finais

Em jeito de conclusão, e por forma a destacar as ideias mais importantes que podem ser retiradas do nosso estudo, salientamos os seguintes aspetos:

1) Desde logo, destacamos que, ao longo dos tempos, tem-se vindo a assistir, no nosso país (assim como nos países que integram a União Europeia, nomeadamente nos que partilham da mesma cultura e valores), a uma luta incessante, no sentido de se conseguir uma igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres. Essa luta tem sido visível, desde logo, e como não poderia deixar de ser, no âmbito jurídico, dado que, cada vez mais, dos diplomas internacionais, europeus e nacionais constam disposições normativas que visam a implementação efetiva da igualdade de género, atribuindo-se ao Estado um papel fundamental e percussor para o conseguir.

2) O Direito do Trabalho (também designado por Direito Laboral) é uma das áreas em que a preocupação com a implementação de uma igualdade material/efetiva entre homens e mulheres é mais notável. Isto acontece porque longe vão os tempos em que cabia ao homem/cônjuge garantir o sustento financeiro da família, e à mulher o papel de mãe cuidadora e de dona de casa, a quem incumbia única e exclusivamente tratar dos filhos (e outros familiares) e das lides domésticas. A par disso, o próprio ordenamento jurídico conferia um vasto leque de direitos aos homens, em detrimento dos direitos atribuídos às mulheres, nomeadamente no que respeita à tomada de decisões e à orientação da vida familiar, designadamente no que respeita à disposição dos bens da família.

3) Todo este estado de coisas alterou-se no nosso país e, de forma geral, nos países que partilham da nossa cultura, valores e princípios. Facto é que cada vez mais as famílias são monoparentais e os casais vivem em união de facto, em detrimento da união pelo casamento. Se juntarmos a isto a grave crise económica e a instabilidade das políticas legislativas, podemos perceber e compreender o forte decréscimo de natalidade que tem vindo a assolar o nosso país.

4) Verifica-se mesmo uma relação de interdependência entre as características demográficas de um país e as suas políticas legislativas: num país onde se verifica uma diminuição da natalidade, existindo um elevado número de idosos e uma diminuta

população jovem, constata-se que o seu poder legislativo atua no sentido de fomentar políticas que visam promover o aumento da taxa de natalidade, nomeadamente no campo laboral; por outro lado, o facto de um país não adotar políticas sociais favoráveis ao aumento da natalidade vai ter um forte impacto na sua demografia, uma vez que os cidadãos consideram não ter as condições adequadas e favoráveis à formação das suas famílias e, em virtude disso, decidem, por exemplo, emigrar. É neste sentido que concluímos que há uma forte relação de interdependência e de mútuo e simultâneo condicionalismo entre as características demográficas de um país e as políticas sociais adotadas.

5) A baixa taxa de natalidade que tem vindo a ser observada em Portugal deve-se, para além das já referidas crise económica generalizada e adoção de políticas que nem sempre favorecem o aumento da natalidade (devido, por exemplo, ao facto de se verificar um aumento da idade da reforma, o que leva a que os jovens adultos tenham sérias dificuldades em ingressar no mercado de trabalho e, conseqüentemente, em sair da casa dos pais e em constituir família), à utilização generalizada de métodos contraceptivos seguros, à diminuição do número de mulheres em idade fértil (isto é, entre os 15 e os 49 anos, que se deve, em parte, à emigração de mulheres jovens) e, ainda, ao aumento da infertilidade, que atinge tanto homens como mulheres. Todos estes fatores justificam o adiamento da maternidade, pois, como vimos, no período compreendido entre 2001 e 2013, as mulheres retardaram a idade média à maternidade em 2,9 anos, sendo que, em 2013, tiveram o primeiro filho, em média, aos 29,7 anos, e, no ano de 2014, aos 30 anos, continuando, por isso, a verificar-se a mesma tendência de aumento da idade. Para além disso, com a entrada em vigor da Lei nº 16/2007, de 17 de abril, que veio permitir a interrupção voluntária da gravidez, Portugal assistiu a um expressivo crescimento do número de abortos voluntários realizados.

6) Por outro lado, o aumento da esperança média de vida é outra característica da evolução demográfica do nosso país, por isso se fala no envelhecimento da população. Como consequência do acentuado envelhecimento populacional – provocado pelos diminutos níveis de fecundidade –, o nosso país defronta-se com grandes desafios, quer ao nível das estruturas e dinâmicas populacionais (dada a profunda transformação de padrões de comportamento), quer ao nível do equilíbrio do estado social e da sustentabilidade do desenvolvimento social.

7) Uma vez que os fatores económicos e sociais (tais como os custos com a criança, o acesso ao emprego e carreira profissional, os rendimentos familiares, os aspetos referentes à perceção da incerteza social e as políticas sociais) se mostram como fatores determinantes e explicativos das diferenças dos níveis de fecundidade, somos levados a concluir pela necessidade de uma forte articulação entre as políticas que se destinam à família e as políticas que, no âmbito do mercado de trabalho, têm como objetivo a defesa da parentalidade.

8) É precisamente neste contexto que as políticas de flexibilização dos horários de trabalho dos trabalhadores com responsabilidades familiares e a possibilidade de os mesmos trabalharem em *part time* têm ganho particular expressão. Por isso, a definição de políticas que permitam uma possível e melhor conciliação entre a vida familiar e a vida profissional têm sido objeto de análise por parte do poder legislativo europeu (através da emissão de normas – vinculativas ou não – dirigidas aos Estados-membros) e pelo poder legislativo interno (através da emissão de disposições laborais imperativas que não podem, por isso, ser afastadas pelas partes da relação laboral).

9) Tenhamos sempre em linha de conta que o princípio da proteção da parentalidade interliga-se fortemente a outros princípios mais específicos, tais como o princípio da proteção da Criança (que encontra consagração em vários *Textos* internacionais, tais como a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789), a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), a Convenção sobre os Direitos da Criança (1989)), o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores dos dois sexos, que se encontra previsto na Convenção nº 156, relativa à «Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos Dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares» e o princípio da conciliação da vida familiar com a vida profissional (previsto, por exemplo, na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992 e alterada pela Diretiva 2007/30/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2007).

10) Ora, como não podia deixar de ser, também na Constituição da República Portuguesa – Lei fundamental do Estado Português – várias são as disposições que consagram e nos remetem para a necessidade de aplicação e efetivação de todos estes princípios, consagrando também outros princípios direta ou indiretamente relacionados

com a matéria, tais como o princípio da proteção da família, o princípio da segurança no emprego e o direito ao trabalho. Assim, salientamos que na Constituição da República Portuguesa os valores da maternidade, da paternidade e da família estão salvaguardados e configuram-se como valores sociais eminentes, cuja proteção incumbe ao Estado garantir.

11) No que respeita especificamente à proteção da parentalidade, em matéria de organização do tempo de trabalho, e tal como já foi explicitado, a lei laboral concretiza este princípio de duas formas: por um lado, dispensa os trabalhadores com responsabilidades familiares da prestação de trabalho ao abrigo de algumas formas de organização do tempo de trabalho (tais como o trabalho no período noturno, o trabalho suplementar e o trabalho prestado ao abrigo dos regimes de adaptabilidade, de banco de horas e de horário concentrado) e, por outro, confere àqueles trabalhadores a possibilidade de trabalharem ao abrigo de regimes especiais (tais como o horário flexível, trabalho a tempo parcial e horário reduzido).

12) Da comparação que fizemos entre o anterior Código do Trabalho (2003) e o Código do Trabalho atualmente em vigor (2009), concluímos que, na matéria objeto de análise, os regimes são idênticos, apesar de em alguns aspetos o Código atualmente em vigor mostrar-se mais favorável aos trabalhadores, atendendo sobretudo às alterações de que o mesmo tem sido alvo. Assim:

a) no que respeita à dispensa de prestação de trabalho suplementar, para além da trabalhadora grávida e da trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, atualmente também o trabalhador com filho com idade inferior a 12 meses (sem qualquer outra exigência adicional), e a trabalhadora que amamenta (neste caso, se a dispensa for necessária para a sua saúde ou para a da criança) têm direito a serem dispensados de prestar trabalho suplementar, pelo que concluímos que, quanto ao trabalho suplementar, a lei atual é mais protetora dos pais e das mães trabalhadores/as do que a lei de 2003, pelo facto de prever atualmente um conjunto mais alargado de situações relativamente às quais se aplica a possibilidade de dispensa de prestação de trabalho suplementar;

b) relativamente à dispensa de prestação de trabalho organizado de acordo com os regimes de adaptabilidade, de banco de horas e de horário concentrado, e por efeito de alterações feitas ao atual Código do Trabalho (em virtude da Lei nº

120/2015, de 01/09, que veio alterar o Código do Trabalho de 2009), para além da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, e de qualquer um dos progenitores, em caso de aleitação (quando a prestação de trabalho naqueles regimes afete a regularidade desta), agora também o trabalhador com filho menor de 3 anos de idade está dispensado de prestar trabalho segundo os regimes de adaptabilidade grupal e de banco de horas grupal, na medida em que o trabalhador que se encontre atualmente nesta situação só pode trabalhar ao abrigo destas formas de organização do tempo de trabalho se manifestar, por escrito, a sua concordância, privilégio este que não se encontrava previsto na versão original do Código do Trabalho atualmente em vigor;

c) no que se refere à possibilidade de prestar trabalho segundo os regimes de tempo parcial e de horário flexível, veio a supracitada Lei nº 120/2015 alterar o atual Código do Trabalho, passando este a prever expressamente que o trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial ou de horário flexível (em virtude de ter responsabilidades familiares) não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

13) Concluimos, por isso, que os regimes consagrados no Código do Trabalho de 2003 e no Código do Trabalho de 2009, aplicáveis no âmbito da proteção da parentalidade, no domínio da organização do tempo de trabalho, são, no geral, substancialmente idênticos. No entanto, é de ressaltar que as alterações que têm sido feitas ao atual Código do Trabalho vão no sentido de favorecer cada vez mais os trabalhadores com responsabilidades familiares, na medida em que cada vez mais lhes são atribuídos direitos laborais relacionados com a parentalidade.

14) A nível sistemático, concluimos já que a forma como o Código do Trabalho atualmente vigente se encontra sistematizado é menos suscetível de provocar dúvidas interpretativas, até porque as disposições que tratam desta matéria não se encontram tão dispersas.

15) Como vimos, ao nível dos vários Estados-membros que compõem a União Europeia, podemos identificar vários tipos de sistemas, atendendo às políticas sociais que os vários países adotam em matéria de parentalidade. A este propósito, podemos identificar os seguintes sistemas: o regime Social Democrata ou dos Países Nórdicos (Finlândia, Suécia e Dinamarca), que é caracterizado por um apoio universal a todas as

famílias e por um grande apoio aos pais trabalhadores, e ainda por uma elevada preocupação com a igualdade de género, permitindo os mencionados países flexibilidade no horário de trabalho aos pais e facilitando fortemente a conciliação da vida familiar com a vida laboral; o regime Conservador ou da Europa Continental (Áustria, Holanda, Luxemburgo, Bélgica, França e Alemanha) que se caracteriza por um nível médio de apoio às famílias; não obstante, podemos fazer uma subdivisão: a França, a Bélgica e a Holanda fomentam a igualdade de género e tentam conciliar a vida familiar e laboral das mulheres, por um lado, e o Luxemburgo, a Áustria e a Alemanha, que se baseiam mais no modelo homem/provedor e mulher/cuidadora, aumentando as desigualdades de género, por outro. Encontramos também o regime Liberal ou dos Países Anglo-Americanos (Irlanda, Malta e Reino Unido), sistema em que a conciliação da vida profissional e familiar se encontra fortemente dependente do ajuste permitido pelo mercado de trabalho, não havendo assim grande apoio por parte do Estado.

16) Por seu turno, o regime da Europa do Sul ou dos Países Mediterrânicos (Chipre, Grécia, Espanha, Itália e Portugal) partilham semelhanças com os países continentais no que diz respeito ao modelo homem/provedor, mulher/cuidadora, embora em Espanha e em Portugal se tenha vindo a notar que, ao longo dos últimos anos, se tem feito um grande esforço no sentido de diminuir a desigualdade de género, como já foi por nós referido; como vimos anteriormente, considera-se que na Grécia e na Itália, à questão da conciliação entre a vida profissional e familiar não é dada a importância devida. Por fim, identificámos o regime Pós-Socialista (Bulgária, República Checa, Estónia, Hungria, Letónia, Lituânia, Polónia, Roménia, Eslováquia, Eslovénia e, segundo nos parece, a Croácia também se enquadra neste sistema, dada a sua localização geográfica e o seu historial político, que é idêntico ao dos países mencionados); ora, este regime apoia-se, essencialmente, nos subsídios financeiros concedidos às famílias que, no entanto, são pouco generosos.

17) Relembramos que a convenção coletiva de trabalho resulta do acordo alcançado entre trabalhadores e empregadores, acordo este onde são determinadas as condições de trabalho, na medida em que nele são estabelecidos os direitos e os deveres dos trabalhadores e das entidades empregadoras, que irão condicionar diretamente o conteúdo dos contratos individuais de trabalho. Nesta medida, a contratação coletiva apresenta-se como sendo uma importante fonte de direito do trabalho.

18) Como vimos, a matéria da proteção da parentalidade encontra-se dotada de imperatividade relativa, o que significa que, no processo de negociação das convenções coletivas de trabalho, as partes apenas podem negociar disposições que se mostrem mais favoráveis para os trabalhadores. Se as partes não negociarem neste sentido, consideram-se aplicáveis as normas legais, que se encontram previstas, maioritariamente, no Código do Trabalho. Esta é uma das formas pelas quais se vê a forte preocupação do legislador com a salvaguarda da posição do trabalhador.

19) Ao nível das convenções coletivas de trabalho que constituíram objeto da nossa análise, concluímos que as mesmas contêm poucas disposições que regulam (pelo menos explicitamente) a temática da proteção da parentalidade, em matéria de organização de tempo de trabalho. Das que o fazem, verifica-se que a maioria prevê a dispensa de prestação de trabalho suplementar – ainda que essa previsão não seja exclusivamente aplicável ao contexto da parentalidade – e, em menor número, há também as que prevêem expressamente a dispensa, atribuída aos trabalhadores com responsabilidades familiares, de prestação de trabalho noturno e a possibilidade que os mesmos trabalhadores têm de trabalhar a tempo parcial. Refira-se, a este propósito, que grande parte destas disposições convencionais dispõe em termos idênticos aos previstos na lei, o que tem a utilidade prática de reforçar os direitos legalmente previstos dos trabalhadores, bem como a de consciencializar e alertar os trabalhadores para os direitos de que estes efetivamente são titulares, incentivando-os a usufruírem dos mesmos. Por outro lado, demos igualmente conta de que constam das mencionadas convenções cláusulas que se mostram mais favoráveis para os trabalhadores (designadamente em matéria de trabalho noturno e de trabalho a tempo parcial), o que constitui indubitavelmente um apoio à parentalidade e à conciliação da vida familiar com a vida profissional, potenciando assim a natalidade.

20) Do lado oposto, verificámos que existem dois aspetos igualmente relacionados com a organização do tempo de trabalho, no âmbito da parentalidade, que não se encontram previstos em nenhuma das vinte e cinco convenções analisadas, e que se prendem, por um lado, com a possibilidade de redução do tempo de trabalho – faculdade esta concedida pela lei aos trabalhadores com responsabilidades familiares – e, por outro, com a possibilidade que os mesmos sujeitos têm de prestar trabalho segundo um regime de horário flexível. De referir, ainda, 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 regula a dispensa de prestação de trabalho daquelas trabalhadoras, no que respeita aos regimes de adaptabilidade e de horário concentrado.

21) Atente-se, depois, que há um grupo de convenções que regulam outros aspetos relacionados com o assunto da parentalidade (aspetos esses relacionados, sobretudo, com as licenças por maternidade e por paternidade). Encontrámos, além disso, convenções que são totalmente omissas sobre a parentalidade, e convenções que remetem para o regime consagrado na lei a regulamentação do tema em causa. Por último, demos conta que existem ainda aquelas convenções que prevêm alguns aspetos relacionados com a temática sob análise, mas que simultaneamente remetem para a lei os aspetos que não se encontram por si regulados.

22) Atendendo a tudo quanto foi exposto, somos levados a concluir que ainda há um longo caminho a percorrer, no sentido de, no que respeita à contratação coletiva, se alcançarem soluções e alternativas que demonstrem ser mais favoráveis para os trabalhadores com responsabilidades familiares, no que à organização do tempo de trabalho diz respeito.

23) Sugerimos, a título meramente exemplificativo, hipóteses de disposições que se mostram mais favoráveis para os trabalhadores com encargos familiares.

24) A título de exemplo, podem as partes estabelecer convencionalmente um aumento do período temporal em que os trabalhadores com encargos familiares podem usufruir dos regimes especiais de organização do tempo de trabalho que a lei lhes atribui. A este propósito, e relativamente ao trabalho suplementar, poderiam as partes estabelecer que os trabalhadores e as trabalhadoras com filho de idade inferior a 15 meses (em vez dos 12 meses legalmente previstos) teriam direito a ser dispensados de prestar trabalho suplementar; relativamente à possibilidade de aplicação da disciplina de horário flexível aos trabalhadores com responsabilidades familiares, poderiam as partes estabelecer que os trabalhadores com filhos de idade inferior a 14 anos (em vez dos 12 anos previstos na lei) teriam direito a prestar trabalho segundo este regime de organização do tempo de trabalho.

25) No que se refere à dispensa de prestação de trabalho noturno, poderiam as partes, por exemplo, alargar o período de tempo em que a trabalhadora está dispensada

de prestar trabalho, estabelecendo-se, por exemplo, que a trabalhadora estaria dispensada de prestar trabalho noturno, sendo considerado como tal o período compreendido entre as 19 horas e as 8 horas (em vez do período compreendido entre as 20 horas e as 7 horas, legalmente previsto), tal como, de resto, se encontra previsto numa das convenções analisadas, como se pode conferir.

26) Por fim, e no que diz respeito à prestação de trabalho a tempo parcial, podem as partes alargar os prazos legais, no sentido de que a prestação de trabalho a tempo parcial possa ser prorrogada até 3 anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, até 4 anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, até 5 anos (em vez dos respetivos 2, 3 ou 4 anos, legalmente previstos), havendo assim um alargamento do período que o trabalhador teria para poder usufruir do regime de trabalho a tempo parcial. Outra hipótese é a de a convenção estabelecer que, quando a própria empresa tenha necessidade de recrutar trabalhadores para prestação de trabalho a tempo parcial, conceda preferência aos trabalhadores com responsabilidades familiares que já não se encontram abrangidos pela norma legal, por exemplo, porque têm filhos com idade inferior a 14 anos, e não com idade inferior a 12 anos, como se encontra estabelecido na lei. Esta é, de resto, uma hipótese que, segundo nos parece, encontra guarida em algumas das convenções estudadas, tal como no local próprio foi por nós referido.

27) Concluímos, desta forma, que os sujeitos/partes do processo de negociação coletiva têm ao seu dispor um conjunto de soluções alternativas, no sentido de criarem disposições que se mostrem mais favoráveis aos trabalhadores e que, por isso mesmo, potencialmente apoiam a parentalidade e favorecem fortemente a conciliação da vida familiar com a atividade profissional, no que à matéria de organização do tempo de trabalho diz respeito.

28) Contactámos a Segurança Social no sentido de obter informações úteis para o nosso trabalho (nomeadamente relacionadas com o trabalho noturno e com o trabalho a tempo parcial, que são os casos com relevância a nível da Segurança Social), mas não conseguimos obter os dados estatísticos pretendidos e que nos permitiriam tirar uma conclusão cabal sobre este tópico (relativos, reforçamos, à dispensa de prestação de trabalho noturno e à possibilidade de prestação de trabalho a tempo parcial), tendo-nos sido fornecidos dados relativos à parentalidade, mas não especificamente respeitantes à organização do tempo de trabalho.

29) De igual forma, tentámos obter pareceres junto da CRITE – Açores, relativamente aos pedidos de autorização de trabalho a tempo parcial e de horário flexível – uma vez que o número 5 do artigo 57º do CT determina que «(...) o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (...)» neste tipo de situações –, tendo nós verificado que os pareceres não eram quantitativamente significativos. Daqui deduzimos que, ou os trabalhadores não utilizam estas formas especiais de organização de tempo de trabalho (ou porque efetivamente não o pretendem, ou porque, embora pretendendo, têm algum receio de usufruir das mesmas), ou os empregadores não informam a entidade competente da fruição das mesmas (o que constitui, neste caso, contra-ordenação grave, nos termos do nº 10 do artigo 57º do CT).

30) Acrescentamos, para finalizar, que nos dirigimos também à Secção de Trabalho do Tribunal Judicial da Comarca dos Açores, no sentido de tentar obter jurisprudência (v.g. sentenças) em que estivesse em causa a discussão de litígios relacionados com as formas de organização do tempo de trabalho analisadas, a partir da entrada em vigor das disposições do atual Código do Trabalho. Contudo, fomos informados de que apenas havia o registo de um processo (datado já de 2010 e relativo à redução do tempo de trabalho, prevista no artigo 54º do CT), pelo que podemos concluir por uma das seguintes hipóteses: ou os trabalhadores gozam dos seus direitos e os empregadores cumprem com o legalmente devido, ou os trabalhadores não pretendem efetivamente gozar dos privilégios que lhes são a este nível concedidos, sendo que outra hipótese ainda é a de os trabalhadores pretenderem usufruir destes direitos (e os empregadores não o quererem permitir), mas, por receio de represálias, os trabalhadores evitam recorrer ao tribunal.

31) Uma última nota vai para o facto de, no período em que estávamos a concluir o nosso trabalho, nos termos deparado com uma inovação legislativa (Decreto nº 12/XIII - Majoração da proteção social na maternidade, paternidade e adoção para os residentes nas regiões autónomas) que prevê um acréscimo de 2% ao subsídio por riscos específicos previsto a nível nacional, o qual compreende o subsídio por dispensa de prestação de trabalho noturno, acréscimo esse aplicável apenas aos trabalhadores das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, conforme foi referido no local próprio.

Bibliografia

- ✚ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 3ª edição, 2011.
- ✚ CANOTILHO, J.J.Gomes, MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa - Lei do Tribunal Constitucional*, Coimbra, Coimbra Editora, 8ª Edição, 2008.
- ✚ CARRILHO, Maria José e CRAVEIRO, Maria de Lourdes, "A situação Demográfica recente em Portugal" in *Revista de Estudos Demográficos n.º 54*, INE, 2015.
- ✚ CARVALHO, Catarina de Oliveira, "A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho", in *Coleção de Formação Inicial, "O tempo de trabalho", Jurisdição do Trabalho e da Empresa*, Centro de Estudos Judiciários, Julho de 2014.
- ✚ CARVALHO, Catarina de Oliveira, "A Proteção da maternidade e da paternidade no Código do Trabalho" in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, janeiro- setembro 2004.
- ✚ CORREIA, Mónica, *Políticas de incentivo à natalidade, maternidade e parentalidade nos 27 países da União Europeia*, Universidade Nova de Lisboa, 2011.
- ✚ FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 17ª edição, 2014.
- ✚ GIMENO, Adelina, *A Família - o Desafio da Diversidade*, Lisboa, Instituto Piaget, 2001.
- ✚ HENRIQUES, Miguel Gorjão, *Direito da União*, Coimbra, Almedina, 6ª Edição, 2010.
- ✚ LIMA, Francisco e NEVES, Ana, "6.Tema em Análise - Conciliação da vida profissional com a vida familiar - Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego de 2010", *Estatísticas do Emprego - 3ª trimestre de 2011*.
- ✚ LOPES, Maria da Saudade de Oliveira Custódio, *Apoiar na parentalidade positiva: áreas de intervenção de enfermagem*, Universidade Católica Portuguesa, 2012.

- ✚ MARGARIDO, Susana Teles, "Nota de Abertura" in SOUSA, Ana Isabel, A história da problemática da Mulher, Ponta Delgada, Nova Gráfica, Lda, 2005.
- ✚ MIRANDA, Jorge, "A sistematização da Constituição", in AAVV, *Estudos sobre a Constituição*, Lisboa, Livraria Petrony, 1º Volume, 1977.
- ✚ MONTEIRO, Lígia Cláudia Gonçalves, *Educação e Direitos da Criança: Perspetiva Histórica e Desafios Pedagógicos*, Universidade do Minho, 2006.
- ✚ NAZARETH, J. Manuel, *Demografia - A Ciência da População*, Lisboa, Editorial Presença, 2004.
- ✚ PINTO, Maria Luís Rocha e GOMES, Maria Cristina Sousa, "Primeira Reflexão sobre a Fecundidade, As Condições de Trabalho e as Políticas de Apoio à Maternidade numa perspetiva Regional" in *Revista de Estudos Demográficos*, nº 48, INE, 2010.
- ✚ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, Coimbra, Almedina, 4ª edição revista e atualizada ao Código do Trabalho de 2009, com as alterações introduzidas em 2011 e 2012, 2012.
- ✚ RODRIGUES, José Noronha, "Políticas de Género no âmbito Comunitário" in *Revista de Estudos Politécnicos - TÉKHNE*, Volume VI, nº 10, Dezembro de 2008.
- ✚ VITORINO, António, *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*, Cascais, Principia, 2002.

Webgrafia:

- ✚ *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*, in http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf.
- ✚ Convenção nº 156 da OIT Relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, in <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/emp-conv-oit-156.html>.
- ✚ *Convenção sobre os Direitos da Criança*, in <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/dc-conv-sobre-dc.html>.
- ✚ *Declaração Universal dos Direitos do Homem*, de 10 de Dezembro de 1948, in <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/cidh-dudh.html>.

- ✚ Instituto Nacional de Estatística (Statistics Portugal), *in* https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0001346&contexto=bd&selTab=tab2.
- ✚ Instituto Nacional de Estatística (Statistics Portugal), *in* https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0001291&contexto=bd&selTab=tab2.
- ✚ Instituto Nacional de Estatística, Departamento de Estatísticas Demográficas e Sociais, Serviço de Estatísticas do Mercado de Trabalho - Documento Metodológico - Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar - Módulo *ad hoc* 2010 do Inquérito ao Emprego, Versão 1.1., Cod. 382, dezembro de 2009, *in* http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/modulo_ad_hoc_inq_emprego_2005.pdf.
- ✚ Instituto Nacional de Estatística, *in* https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_base_dados.
- ✚ Legislação variada, disponível *in* http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_main.php.
- ✚ Lista dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho, disponível em <http://www.azores.gov.pt/NR/rdonlyres/3D9134D0-465E-476F-9068-51BDA01DABE0/889518/IRCTsRegionais2.pdf>. (consultado em 5 de janeiro de 2016)
- ✚ Resolução do Parlamento Europeu, de 19 de Junho de 2007, sobre um quadro regulamentar relativo a medidas de conciliação da vida familiar e dos estudos das mulheres jovens na União Europeia (2006 (2276 (INI), JO C 146 E/118, 12.6.2008, *in* http://www.cite.gov.pt/imgs/resolucs/Res_conc_estud_mulheres_jovens.pdf.
- ✚ Resolução nº 2003/2129 (INI), do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada, *in* <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2004-0152+0+DOC+XML+V0//PT>.
- ✚ Sítio da Autoridade para as Condições do Trabalho, *in* <http://www.act.gov.pt/%28pt-PT%29/Itens/Noticias/Paginas/9%C2%AAAltera%C3%A7%C3%A3oaoC%C3%B3digodoTrabalho-parentalidade.aspx>.
- ✚ Sítio da CITE, *in* <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/estatisticas.html>.
- ✚ Tratado da União Europeia e Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (versões consolidadas), *in* <http://www.fd.uc.pt/CI/CEE/pm/Tratados/Lisboa/tratados-TUE-TFUE-V-Lisboa.html#TFUE-PARTE-VI-TIT-I-CAP-2-SECCAO-1>.