



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Regimes de Trabalho Flexíveis e Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar

Alice Cristina Costa Matos

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2021



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Regimes de Trabalho Flexíveis e Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar

Alice Cristina Costa Matos

Orientadora: Professora Doutora Catarina de Oliveira Carvalho

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2021

Resumo

A presente dissertação tem por objetivo a análise dos regimes de trabalho flexíveis e a conciliação entre a vida profissional e familiar.

Primeiramente, analisaremos a Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, a Diretiva (UE) n.º 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, nomeadamente as novas licenças de parentalidade/ de cuidador introduzidas e os regimes de trabalho flexíveis, de modo a demonstrar as inovações trazidas pela Diretiva no que diz respeito à conciliação entre a vida profissional e familiar.

Seguidamente, centrar-nos-emos nos regimes de trabalho flexíveis, incluídos quer na Diretiva quer no ordenamento jurídico português, que permitem atender às especificidades e exigências da sociedade dos nossos dias, em constante transformação.

Em suma, o que se pretende com este estudo é demonstrar de que forma a Diretiva e o Código do Trabalho correspondem às necessidades dos trabalhadores e dos empregadores.

Palavras-Chave: Diretiva (UE) n.º 2019/1158; Conciliação entre a vida profissional e familiar; Regimes de Trabalho Flexíveis

Abstract

The aim of this dissertation is to analyze flexible work regimes and the work-life balance.

First, we will analyze the Directive on work-life balance for parents and caregivers, Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019, namely the new kinds of parental/ carers' leave introduced and the flexible working regimes, in order to demonstrate the innovations brought by the Directive with regard to work-life balance.

Then, we will focus on flexible work regimes, contained in both the Directive and the portuguese legal system, which allow us to meet the specificities and requirements of today's ever-changing society.

In short, the aim of this study is to demonstrate how the Directive and the Labour Code support the needs of workers and employers.

Keywords: Directive (EU) 2019/1158; Work-life balance; Flexible work regimes

Índice

Lista de siglas e abreviaturas.....	7
Introdução	9
1 A Diretiva (UE) n.º 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019	11
1.1 Contexto e caracterização da Diretiva n.º 2019/1158.....	11
1.2 Direitos Individuais de Ausência.....	14
1.2.1 A licença de paternidade.....	14
1.2.2 A licença parental	17
1.2.3 A licença de cuidador	20
2 Os regimes de trabalho flexíveis no ordenamento jurídico português e o seu impacto em matéria de conciliação entre a vida profissional e familiar	22
2.1 Considerações Gerais.....	22
2.2 Regimes de trabalho flexíveis dos trabalhadores progenitores ou cuidadores	24
2.3 Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares ...	25
2.4 Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares	27
2.5 Teletrabalho	30
2.6 Dispensas de regimes de flexibilidade do tempo de trabalho	32
2.6.1 Adaptabilidade.....	32
2.6.2 Banco de horas	36
2.6.3 Horário concentrado	38
2.6.4 Trabalho suplementar	39
Conclusão	41
Referências bibliográficas.....	43

Lista de siglas e abreviaturas

AA. VV. – Autores Vários

AAF DL – Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa

al. – alínea

art. – artigo

arts. – artigos

Cfr. – Confronte

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CLBRL – Comissão do Livro Branco das Relações Laborais

coord(s). – coordenador(es)

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e alterado pelos seguintes diplomas elencados: 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 8/05; Lei n.º 55/2014, de 25/08; Lei n.º 28/2015, de 14/04; Lei n.º 120/2015, de 1/09; Lei n.º 8/2016, de 1/04; Lei n.º 28/2016, de 23/08; Lei n.º 73/2017, de 16/08; Lei n.º 14/2018, de 19/03; Lei n.º 90/2019, de 4/09 e Lei n.º 93/2019, de 4/09

DESC – Direitos Económicos, Sociais e Culturais

DL – Decreto-Lei

DLG – Direitos, Liberdades e Garantias

DR – Diário da República

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LCT – Lei do Contrato de Trabalho, aprovada pelo DL n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969

n.º – número

n.ºs – números

OIT – Organização Internacional do Trabalho

pp. – páginas

TC – Tribunal Constitucional

TIC – Tecnologias da Informação e Comunicação

TJ(UE) – Tribunal de Justiça (da União Europeia)

UE – União Europeia

Vd. – *Vide* (ver)

v.g. – *verbi gratia* (por exemplo)

vol. – volume

Introdução

Para a maioria dos trabalhadores da sociedade contemporânea, o trabalho e a família são as esferas dominantes, encontrando-se estes dois domínios da vida de um indivíduo bastante interligados. Por volta dos anos setenta e até aos dias de hoje, a ideia consensual é a de que o trabalho e a família são interdependentes.

Importa realçar que o tema da conciliação¹ trabalho e família é relevante, visto que a família e o trabalho são considerados pilares essenciais das nossas vidas e desempenham papéis muito importantes e distintos na vida de cada um de nós. O trabalho pode ser visto como um instrumento indispensável para a obtenção de rendimentos, como também pode ser bastante relevante para a socialização dos indivíduos e posterior inclusão social. A família refere-se a um conjunto de pessoas que têm algo em comum e que em benefício individual ou de grupo interagem entre si.

O tema do chamado *work-life balance* tem assumido grande destaque nos últimos anos, motivado, essencialmente, pela realidade dos novos tempos, como a evolução económica e social, o “acesso maciço das mulheres ao mercado de trabalho”² e a consequente mudança nas famílias de *male breadwinner* para *dual-earner*, o envelhecimento da sociedade e o rápido desenvolvimento da tecnologia, sendo hoje um tema bastante debatido no âmbito do tempo de trabalho, uma vez que este é um fator chave para a conciliação³.

Como considera a Eurofound⁴, o tempo de trabalho é uma das áreas mais importantes da política de emprego em que a UE intervém, por meio de legislação, para melhorar as condições de trabalho e a saúde e segurança dos trabalhadores. A Eurofound⁵ tem analisado a relação entre o tempo de trabalho e o equilíbrio entre a vida pessoal e familiar e o trabalho numa perspetiva de condições de vida, mostrando que é necessário perceber que a regulação do tempo de trabalho tem um papel a desempenhar no equilíbrio entre a vida profissional e familiar.

¹ “A noção de “conciliação” entre a esfera familiar e a esfera profissional é frequentemente utilizada para designar os objetivos de políticas destinadas a auxiliar os cônjuges e os progenitores na articulação das obrigações profissionais e familiares, assim como as modalidades práticas dessa mesma harmonização” – Cfr., TOMÉ, Maria João Romão Carreiro Vaz, 2004: 52 e 53.

² RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2019c: 1.

³ Cfr., OIT, “Work-Life Balance”, disponível em <https://www.ilo.org/global/topics/working-time/wl-balance/lang--en/index.htm>, consult. em 4/nov/2020.

⁴ EUROFOUND, 2018: 4.

⁵ EUROFOUND, 2016: 1.

As pessoas têm cada vez mais dificuldade em encontrar tempo e energia para desempenhar os vários compromissos que têm com o trabalho, com a família e com as outras pessoas. O tempo tornou-se um bem escasso para a maioria dos profissionais do competitivo mercado de trabalho da atualidade, pelo que a disponibilidade para o convívio em sociedade ou para as atividades familiares e outras, cruciais para a melhoria da qualidade de vida, encontra-se muitas vezes, relegada para segundo plano face às obrigações profissionais.

MARIA JOSÉ CHAMBEL e MARINA VERÍSSIMO DOS SANTOS⁶ referem que a política de “flexibilidade de horário permite facilitar a vida familiar do trabalhador, não porque diminui a exigência do trabalho, mas porque dá ao trabalhador a possibilidade de controlar melhor o seu tempo, ajustando as exigências do seu trabalho às exigências da sua família”.

A conciliação passa então por uma flexibilização entre as questões laborais e as responsabilidades familiares, permitindo aos trabalhadores atuar de forma mais autónoma, participando na definição de quanto tempo e de que modo dedicarão o seu tempo ao trabalho, de forma a articular a vida profissional com as responsabilidades como progenitores ou simplesmente como cuidadores.

Neste contexto, surge a Diretiva n.º 2019/1158, que preconiza um conjunto de direitos e de incentivos tendo em vista minorar estas dificuldades e, também, promover a participação dos homens nas responsabilidades familiares, tencionando reduzir-se o volume de trabalho familiar não remunerado, usualmente assumido pelas mulheres, permitindo que estas fiquem com maior disponibilidade de tempo para exercerem uma atividade profissional remunerada, em condições de igualdade com os homens.

Para o efeito, na Diretiva prevê-se a atribuição de direitos individuais ao nível de licenças e de flexibilidade de regimes de trabalho.

Mencionamos de forma breve, no contexto da Diretiva, algumas das licenças inovadoras que são por ela introduzidas. Esta referência é, de certa forma, superficial porque o objeto desta dissertação são os regimes flexíveis de trabalho. Mas, como as licenças constituem mecanismos a que os trabalhadores podem recorrer a par dos regimes, entendemos que deveriam ser abordadas neste estudo.

⁶ CHAMBEL, Maria José e SANTOS, Marina Veríssimo dos, 2009: 277.

1 A Diretiva (UE) n.º 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019

1.1 Contexto e caracterização da Diretiva n.º 2019/1158

A Comissão Europeia retirou a proposta de revisão da Diretiva relativa à licença de maternidade de 2015, tendo em conta que esta decidiu adotar uma medida mais ampla, de modo a atingir os objetivos em termos de política de melhoria de proteção das mães, de uma maior conciliação da vida profissional e familiar, bem como de uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho.

No âmbito do Pilar Europeu dos Direitos Sociais⁷, a Comissão adotou uma iniciativa em prol da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de progenitores e cuidadores que exercem uma atividade profissional, através da modernização do atual quadro jurídico da UE relativo às licenças para assistência à família e às modalidades de trabalho flexíveis e do desenvolvimento de um quadro político abrangente com vista a melhorar a qualidade e a acessibilidade dos serviços de cuidados formais. A iniciativa visa debater o problema da representação das mulheres no mercado de trabalho devido a uma partilha mais equilibrada das responsabilidades familiares entre homens e mulheres, reduzindo, assim, o risco de as mulheres não poderem beneficiar das mesmas perspetivas de carreira e lutando contra os estereótipos que fazem com que os empregadores não se sintam incentivados a contratar e/ou promover mulheres.

Por todos estes motivos, em 12 de julho de 2019, foi publicada, no Jornal Oficial da UE, a Diretiva (UE) n.º 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, sobre a conciliação da vida familiar e profissional dos progenitores e dos cuidadores. Esta Diretiva revoga a Diretiva n.º 2010/18/UE⁸ relativa à licença parental que, por sua vez, revogou e sucedeu à anterior Diretiva n.º 96/34/CE⁹ também relativa à licença parental. De facto, a Diretiva n.º 2019/1158 é uma Diretiva de continuidade que

⁷ O Pilar Europeu dos Direitos Sociais (doravante, Pilar) é uma iniciativa emblemática do Presidente da Comissão Europeia, Jean Claude Juncker, que anunciou pela primeira vez, em setembro de 2015, no seu discurso sobre o Estado da UE. O Pilar foi proclamado em, 17 de setembro de 2017, pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho da União Europeia e pela Comissão Europeia e enuncia uma série de princípios e direitos que, segundo o seu preâmbulo, são “fundamentais para assegurar a equidade e o bom funcionamento dos mercados de trabalho, dos sistemas de proteção social na Europa do século XXI”. Ao unificar e orientar os Estados-Membros para a melhoria da vida quotidiana, o emprego e a assistência social, o Pilar é positivo para os cidadãos e para o crescimento económico sustentável.

⁸ Diretiva n.º 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental celebrado entre a BUSINESSSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES.

⁹ Diretiva n.º 96/34/CE do Conselho, de 3 de junho de 1996, relativa ao Acordo-Quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES.

tem uma estrutura similar às duas diretivas anteriores sobre a licença parental e que, no seu conteúdo básico, é bastante semelhante às suas predecessoras¹⁰.

A Diretiva n.º 2019/1158 foi aprovada nos últimos dias da Comissão Europeia, presidida por Jean Claude Juncker. Fazia parte de um conjunto de três normas sociais comunitárias, todas aprovadas em 20 de junho de 2019. Nesse dia foram, também, adotados o Regulamento n.º 2019/1149 do Parlamento Europeu e do Conselho, que institui a Autoridade Laboral Europeia, e a Diretiva n.º 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis na UE¹¹.

Ao contrário das suas precedentes, a Diretiva n.º 2019/1158, na sua forma atual, foi o resultado de uma proposta feita com base em negociações infrutíferas entre os parceiros sociais convidados para um processo em duas fases para avaliar a situação atual e propor alterações (considerando 14). Embora a Comissão Europeia tenha consultado os representantes dos empregadores e dos trabalhadores a nível da UE, não foi possível chegar a acordo e a Diretiva foi adotada pelo procedimento ordinário. Neste contexto, talvez, o progresso feito na Diretiva de conciliação em relação ao estabelecido nas anteriores diretivas sobre a licença parental seja precisamente o resultado de se ter afastado do procedimento negociado¹².

O texto final da Diretiva de conciliação resultou da proposta de Diretiva sobre a conciliação de responsabilidades apresentada pela Comissão Europeia, em 26 de abril de 2017.

A proposta traduz, pelo menos teoricamente, uma mudança de perspetiva na abordagem da conciliação, que, por sua vez, se reflete no texto final da Diretiva. Por exemplo, o Compromisso sobre uma Estratégia para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (2016-2019)¹³ estabeleceu como ações-chave o reforço de disposições de trabalho flexíveis e a extensão da proteção a pessoas dependentes. O objetivo específico do Compromisso Estratégico era alcançar uma distribuição mais equitativa entre mulheres e homens do tempo gasto em tarefas familiares e domésticas e melhorar as possibilidades de equilibrar as responsabilidades familiares e profissionais¹⁴. Assim sendo, a partilha da responsabilidade é uma obrigação imposta pelo direito

¹⁰ BALLESTER PASTOR, María Amparo, 2019: 1110.

¹¹ *Idem*: 1111.

¹² *Idem*: 1110.

¹³ http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Compromisso_IG.pdf, consult. em 11/dez/2020.

¹⁴ BALLESTER PASTOR, María Amparo, 2019: 1111.

internacional¹⁵, “que procura encorajar o vínculo precoce ao recém-nascido de ambos os progenitores, mas também promover a igualdade de género”¹⁶.

Nos primeiros onze considerandos, a Diretiva analisa alguns aspetos sobre a igualdade de género da UE, centrando-se na iniciativa de conciliar a vida familiar e a vida profissional dos progenitores e dos cuidadores. Enfatiza os incentivos limitados “para que os homens assumam uma parte igual das responsabilidades de prestação de cuidados” (considerando 11). Além disso, a falta de remuneração da licença de paternidade e da licença parental em muitos Estados-Membros contribui para que os pais (homens) tirem menos partido dessas licenças. Um dos objetivos da Diretiva é quebrar “o desequilíbrio na conceção de políticas de conciliação da vida familiar e profissional entre homens e mulheres” porque “aumenta os estereótipos e as diferenças de género no trabalho e na família” (considerando 11). Já em 1995, o TJ(UE), no Acórdão Marschall (C-409/95)¹⁷, decidiu que existe uma tendência para a promoção preferencial de candidatos do sexo masculino, em detrimento das candidatas do sexo feminino, nomeadamente devido a preconceitos, ideias e estereótipos sobre o papel e as capacidades das mulheres na vida profissional, e o medo, por exemplo, de que elas interrompam a carreira, devido às tarefas domésticas e familiares.

Os direitos legais da conciliação encontram a sua razão de ser na distribuição dos tempos de trabalho e de vida (profissional e familiar) dos trabalhadores e a lógica que os inspira é a da corresponsabilidade das tarefas familiares a fim de pôr termo ao papel tradicional das mulheres e dos homens na sociedade e na família de acordo com estereótipos de género enraizados¹⁸. A promoção da corresponsabilidade é provavelmente o objetivo mais claro da Diretiva de conciliação.

Com o intuito de promover uma distribuição mais equitativa entre mulheres e homens das responsabilidades no cuidado de familiares e de permitir a criação de um vínculo precoce entre pais e filhos, considera-se necessário introduzir a licença de paternidade

¹⁵ Cfr., Convenção de Haia de 1996 relativa à competência, à lei aplicável, ao reconhecimento, à execução e à cooperação em matéria de responsabilidade parental e medidas de proteção de crianças e o Regulamento n.º 2201/2003, do Conselho de 27 de novembro de 2003 (Bruxelas II bis), relativo à competência, ao conhecimento e à execução de decisões em matéria matrimonial e em matéria de responsabilidade parental. O Regulamento Bruxelas II bis inspirou-se em muitas das suas disposições no texto da Convenção de Haia de 1996, pelo que os seus conteúdos são muito semelhantes. No entanto, a grande diferença reside no facto de a Convenção incluir normas relativas à lei aplicável.

¹⁶ RECHO TELLO, Nuria, 2020: 79 e 80.

¹⁷ *Vd.*, Acórdão do TJ(UE) de 11 de novembro de 1997, C-409/95, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61995CJ0409&from=PT>, consult. em 29/jan/2021.

¹⁸ CASAS BAAMONDE, María Emilia, 2018: 1072.

para os pais nos direitos nacionais ou, no caso e na medida em que seja reconhecido na legislação nacional, para segundos progenitores equivalentes (considerando 19).

Relativamente à licença parental, dado que a maioria dos pais não usufrui do seu direito e transfere uma parte considerável dele para as mães, a presente Diretiva alarga o período mínimo de licença que não pode ser transferido de um progenitor para o outro de um para dois meses, a fim de incentivar os pais a gozar a licença parental e facilitar a reintegração das mães no mercado de trabalho após terem beneficiado de um período de licença (considerando 20).

Além da licença de paternidade e da licença parental, também é necessário introduzir a licença de cuidador, devido ao crescente envelhecimento da população, e ao conseqüente aumento contínuo das necessidades de cuidados, com a finalidade de proporcionar às mulheres e aos homens com responsabilidades de prestação de cuidados mais oportunidades para poderem continuar a trabalhar (considerando 27).

Em última análise, a presente Diretiva estabelece requisitos mínimos para os Estados-Membros, aos quais é oferecida a possibilidade de introduzir ou manter disposições mais favoráveis aos trabalhadores, de acordo com os costumes nacionais, através de um diálogo com os parceiros sociais, com vista à conciliação da vida profissional e familiar, incluindo a promoção de medidas para este fim no local de trabalho que criem sistemas de certificação voluntária, formação profissional, sensibilização e realização de campanhas de informação. Para além disso, os Estados-Membros são incentivados a desenvolver um diálogo com as partes interessadas, como organizações não-governamentais, autoridades locais e regionais e prestadores de serviços, com o objetivo de promover políticas de conciliação entre a vida familiar e profissional, em conformidade com a legislação e os costumes nacionais (considerando 50).

1.2 Direitos Individuais de Ausência¹⁹

1.2.1 A licença de paternidade

Entrando no conteúdo mais específico da Diretiva, esta introduz a licença de paternidade no art. 4.º, que por sua vez, se encontra definida no art. 3.º, n.º 1, al. a).

¹⁹ Adotamos a terminologia seguida por FERNÁNDEZ PRIETO, Marta, 2020: 12. Segundo JOVER RAMÍREZ, Carmen, 2018: 40, “direitos de ausência” são “direitos que, permitindo conciliar a vida laboral e familiar, supõem um afastamento temporal do posto de trabalho (...)”.

Tendo em consideração que os pais devem valer-se da dita licença na altura do nascimento de um filho e a ela estão vinculados, o significado que a Diretiva concede a este direito passa pelo ato do nascimento e, adicionalmente, pelos cuidados e assistência aos filhos, devendo gozar da referida licença em função da idade do filho. Além disso, também é reconhecida a possibilidade de os Estados-Membros concederem a licença de paternidade mesmo em caso de morte fetal (considerando 19).

A nível material, compete aos Estados-Membros determinar se deverão autorizar que parte da licença de paternidade seja gozada antes do nascimento do filho ou determinar que o seja na totalidade a seguir a este, sugerindo a oportunidade de indicar na legislação nacional o prazo para dela gozar, se possível, e em que condições autorizar que a licença seja gozada a tempo parcial, em períodos alternados, com um determinado número de dias consecutivos de licença separados por períodos normais de trabalho, ou de acordo com outras formas flexíveis. Os Estados-Membros deverão poder especificar se a licença de paternidade é expressa em dias úteis, em semanas ou noutras unidades de tempo, tendo em conta que dez dias úteis correspondem a duas semanas de calendário e garantindo um período mínimo de quatro meses, que devem ser especificados em cada legislação nacional (considerando 19).

Os pais que trabalham podem gozar pelo menos dez dias úteis de licença de paternidade por ocasião do nascimento do filho (art. 4.º, n.º 1).

A disposição prevista no art. 4.º da Diretiva n.º 2019/1158 é menos favorável do que a prevista no art. 43.º do CT, uma vez que a licença de paternidade obrigatória de vinte dias úteis, seguidos ou interpolados, deve ser gozada no prazo de seis semanas após o nascimento do filho, dos quais cinco dias devem ser gozados imediatamente a seguir a este (n.º 1). Para além disso, existe uma licença adicional não obrigatória de cinco dias úteis e dois adicionais para cada criança, no caso de nascimentos múltiplos (n.ºs 2 e 3).

No caso da licença de paternidade, o progenitor deve receber, nos termos da Diretiva, uma remuneração ou subsídio que garanta um rendimento, pelo menos, equivalente ao que receberia em caso de suspensão da sua atividade por motivos relacionados com o seu estado de saúde (art. 8.º, n.º 2, da Diretiva). O direito a receber remuneração ou subsídio é importante, mais do que a sua duração, para incentivar os pais (homens) a disfrutarem da licença²⁰.

²⁰ FERNÁNDEZ PRIETO, Marta, 2020: 13.

A redação do art. 11.º da Diretiva n.º 92/85 para a licença de maternidade é semelhante ao art. 8.º n.º 2, da Diretiva n.º 2019/1158 para a licença de paternidade. As licenças das diretivas de 1992 e de 2019 são semelhantes no pagamento que lhes é garantido.

Deve também constatar-se que a garantia de pagamento que se estabelece para o beneficiário da licença de paternidade na Diretiva n.º 2019/1158 é claramente insuficiente, porque o principal obstáculo a ser ultrapassado para que a licença de paternidade se torne eficaz como instrumento de promoção da partilha de responsabilidades é a relutância dos pais em candidatar-se a ela, visto que a mesma implica perda de rendimento. Para ultrapassar este obstáculo, é necessário garantir que o rendimento de substituição seja do interesse do pai e de toda a unidade familiar. Assim, a superação deste obstáculo implicaria o pagamento da licença a cem por cento do rendimento anterior ou um montante similar. Por conseguinte, quando a Diretiva n.º 2019/1158 garante apenas um montante semelhante ao que o pai receberia em caso de doença, a sua utilização não é devidamente promovida e a sua eficácia como instrumento de corresponsabilidade é, portanto, muito limitada. A sugestão integrada no considerando 30 da Diretiva de que a licença de paternidade deveria ter, pelo menos, a mesma remuneração que a licença de maternidade deveria ser incorporada na parte obrigatória da Diretiva²¹.

A licença de paternidade é considerada como tempo de trabalho efetivo, exceto em termos de salário (art. 65.º do CT). No entanto, é compensado pela Segurança Social a cem por cento da remuneração de referência do pai²² (arts. 15.º e 31.º do DL n.º 91/2009)²³. Na medida em que os dias de licença são contados como tempo de trabalho, todos os direitos adquiridos ou em vias de aquisição²⁴ pelo trabalhador na data do início da licença de paternidade permanecem válidos até ao fim da licença, cumprindo assim o art. 10.º da nova Diretiva. Além disso, o art. 65.º, n.º 3, do CT especifica que a licença de paternidade suspende o período de férias, não causa perda de tempo gasto em possíveis formações ou aprendizagens, e adia as avaliações de desenvolvimento de carreira até ao

²¹ BALLESTER PASTOR, María Amparo, 2019: 1120.

²² A remuneração de referência é definida pela totalidade das remunerações registadas nos primeiros seis meses civis que precedem o segundo mês anterior ao da data do facto determinante da proteção a dividir por 180 (art. 28.º do DL n.º 91/2009). O DL n.º 91/2009, de 9 de abril, estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade e revoga o DL n.º 154/88, de 29 de abril, e o DL n.º 105/2008, de 25 de junho.

²³ Cfr., art. 25.º do DL n.º 91/2009.

²⁴ Direito a um subsídio parental, direito a férias, por exemplo.

fim da licença. Também, os trabalhadores que beneficiam da licença de paternidade têm o direito de regressar aos seus postos de trabalho, em condições que não podem ser menos favoráveis (art. 65.º, n.º 5, do CT e art. 10.º, n.º 2, da Diretiva n.º 2019/1158)²⁵.

1.2.2 A licença parental

A Diretiva regulamenta ainda a licença parental, que se encontra definida no art. 3.º, n.º 1, al. b). Esta licença é inspirada na cláusula segunda da Diretiva n.º 2010/18 relativa à licença parental, mas incorpora novas características interessantes em comparação com a mesma.

Esta licença parental tem a duração de pelo menos quatro meses por progenitor²⁶, dos quais dois meses não são transferíveis entre os pais e deve ser gozada antes de a criança atingir uma certa idade, até oito anos no máximo, a especificar por cada Estado-Membro ou por convenções coletivas (art. 5.º, n.º 1, da Diretiva). Como é sabido, o TJ(UE)²⁷ estabelece que a licença parental deve ser igual no seu reconhecimento e configuração entre mulheres e homens. A questão da partilha de responsabilidades também aparece repetidamente na secção sobre prioridades da Diretiva como um instrumento necessário para alterar estereótipos e alcançar uma verdadeira igualdade no ambiente de trabalho e familiar.

A licença parental compreende os cuidados de crianças com idade não superior a seis anos²⁸, incluindo crianças adotadas que gozam do mesmo tratamento legal. No entanto,

²⁵ CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2020a: 86.

²⁶ Beneficiam deste regime não só os progenitores (pai e mãe), mas também o(s) adotante(s), o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como os respetivos cônjuges ou pessoas com quem vivam em união de facto e desde que residam com o menor (art. 64.º, n.º 1, al. b), do CT).

²⁷ *Vd.*, Acórdão do TJ(UE), de 30 de setembro de 2010, C-104/09, disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62009CJ0104_SUM&from=EN e Acórdão do TJ(UE), de 16 de julho de 2015, C-222/14, disponível em <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-222/14&language=PT>, consult. em 5/fev/2021.

²⁸ Trata-se de uma dúvida suscitada pela utilização da expressão “não superior a seis anos”, uma vez que a mesma pode ter dois sentidos: no sentido de os direitos terminarem assim que a criança completa seis anos de idade; ou tendo a lei utilizado uma unidade de tempo em anos, os direitos mantêm-se enquanto a criança tiver seis anos de idade. Segundo o Parecer Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República, “a norma do art. 51.º, n.º 1, do CT deve ser interpretada no sentido em que a “idade não superior a seis anos” termina logo após o filho completar os seis anos de idade, não subsistindo durante o decurso do sétimo ano de vida, visto que o direito é conferido durante os primeiros seis anos de vida da criança, sendo que esses seis anos terminam exatamente no dia em que a criança completa seis anos.” No mesmo sentido, *vd.*, Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, de 8 de abril de 2016, processo 03156/15.4BEBRG, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtcn.nsf/-/88B66AF65383BCEA80257F96003A1019>, consult. em 26/mar/2021. No entanto, segundo o Parecer da CITE n.º 66/CITE/2019 a expressão “idade não superior a seis anos” é interpretada no sentido de “até aos seis anos de idade”, o que no entendimento de ALMEIDA,

“o legislador português optou por fixar o limiar da idade do menor abaixo do limite máximo de oito anos” estabelecido na cláusula segunda da Diretiva n.º 2010/18 e que se manteve no art. 5.º da Diretiva n.º 2019/1158²⁹. Posto isto, a regulamentação portuguesa sobre a licença parental (art. 51.º do CT, que transpôs a Diretiva n.º 96/34/CE) deverá sofrer algumas alterações a fim de se conformar com a nova Diretiva n.º 2019/1158.

No que respeita ao pré-aviso a dar aos trabalhadores, os Estados estabelecerão um prazo razoável para a entidade patronal, tendo em conta as necessidades de ambas as partes, e indicarão no pedido do trabalhador a data prevista de início e fim do período de licença (art. 5.º, n.ºs 3 e 4, da Diretiva).

Por seu lado, os trabalhadores terão direito a requerer a licença parental de forma flexível, embora os Estados possam especificar as modalidades para a sua aplicação. Os empregadores devem considerar e responder aos pedidos, tendo em conta as suas próprias necessidades, como as dos trabalhadores, e devem justificar qualquer recusa por escrito, num prazo razoável, a partir do momento em que o pedido é feito. Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para assegurar que, ao analisarem os pedidos de licença parental a tempo completo, os empregadores, antes de aplicarem qualquer adiamento, ofereçam, na medida do que for possível, formas flexíveis de gozar a licença parental (art. 5.º, n.ºs 6 a 8)³⁰.

A legislação portuguesa já prevê a utilização flexível da licença parental, tal como previsto na Diretiva n.º 2019/1158. “Contudo, a legislação da UE não é integralmente respeitada, uma vez que a modalidade normal de licença parental não atinge os quatro meses já determinadas pela anterior Diretiva n.º 2010/18”³¹. Há quem³² considere que “em alguns países (...) o cumprimento da legislação nacional quando em conformidade com a legislação da UE é o resultado de várias modalidades de licença parental ou licença para assistência a filhos que podem ser gozadas sucessivamente e que, quando consideradas em conjunto, excedem largamente a duração mínima da licença parental, tal como estabelecido na Diretiva”.

Não obstante, segundo CATARINA CARVALHO³³, esta perspetiva é questionável. Por um lado, a Diretiva no seu art. 5.º, n.º 6, refere-se a “forma flexível” para gozar a

Maria Eunice de, 2020: 114, a palavra “até” implica inclusão, logo os seis anos subsistem durante o decurso do sétimo ano de vida.

²⁹ CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2020b: 223.

³⁰ RECHO TELLO, Nuria, 2020: 82.

³¹ CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2020a: 87.

³² RAMALHO, Maria do Rosário Palma, FOUBERT, Petra e BURRI, Susanne, 2015: 10.

³³ CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2020a: 87.

licença parental como um direito dos trabalhadores e não como uma obrigação a ser-lhes imposta. E conforme a lei portuguesa, se os trabalhadores optarem pela forma padrão de licença parental, só terão direito a três meses de licença (art. 51.º, n.º 1, al. a), do CT). Em contrapartida, é verdade que manterão a possibilidade de gozar outra licença parental – licença para assistência a filho (art. 52.º do CT) ou licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica (art. 53.º do CT) – cujo regime não será tão favorável para os trabalhadores como o da primeira licença parental, uma vez que a licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho (cfr., arts. 65.º, n.º 6 e 295.º, n.º 1, do CT).

Esta licença pode assumir quatro configurações diferentes: três meses consecutivos (a designada licença parental alargada) (art. 51.º, n.º 1, al. a), do CT); trabalho a tempo parcial durante doze meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo de trabalho a tempo completo [n.º 1, al. b)]; uma combinação das duas primeiras, em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses [n.º 1, al. c)]; finalmente, por IRCT pode autorizar-se ausências interpoladas com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses [n.º 1, al. d)]. Desta forma, o legislador nacional foi ao encontro do pretendido pelo legislador europeu que, na Diretiva n.º 2019/1158, procura promover formas flexíveis de gozo desta licença (art. 5.º).

A licença parental é um direito potestativo exercido unilateralmente pelo trabalhador e não pode ser transferido, mesmo em parte, para o outro progenitor. Se ambos os pais tiverem direito à licença parental para o mesmo filho podem optar por gozá-la de forma simultânea, alternada ou consecutivamente (art. 51.º, n.º 3, do CT). No entanto, se ambos os pais trabalharem para o mesmo empregador podem adiar a licença de um deles, em caso de necessidade imperiosa (n.º 3). Esta é a única situação em que um empregador pode adiar a concessão da licença parental por um período de tempo razoável, e as razões para o adiamento devem ser sempre justificadas por escrito (art. 5.º, n.º 5, da Diretiva). Além disso, o pedido de licença parental do trabalhador deve especificar o tipo de licença escolhido, as datas de início e fim previstas para a licença, e deve ser apresentado por escrito com trinta dias de antecedência (art. 51.º, n.º 5, do CT).

Durante a licença parental, o trabalhador não pode exercer qualquer ocupação incompatível com o seu objetivo (art. 51.º, n.º 4, do CT). As faltas ao trabalho devidas à

licença parental não implicam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, exceto em termos de remuneração (art. 65.º, al. f), do CT). Há um pequeno subsídio da segurança social (correspondente a vinte e cinco por cento da remuneração de referência do trabalhador), mas é concebido apenas a um número muito limitado de casos: para a modalidade de licença parental alargada para assistência a filho integrado no agregado familiar (até três meses consecutivos) e quando é gozado imediatamente após a licença parental inicial ou a licença parental alargada do outro progenitor (arts. 16.º e 33.º do DL n.º 91/2009).

É certo que, nos termos da Diretiva n.º 2019/1158, o montante do subsídio concedido durante o período mínimo de licença parental não transferível será fixado “de forma a facilitar o gozo da licença parental por ambos os progenitores” (art. 8.º, n.º 3), tendo em conta o facto de “o gozo da licença parental conduzir frequentemente a uma perda de rendimento familiar e de que a pessoa da família com maiores rendimentos só pode gozar a licença parental se for suficientemente bem remunerada, tendo em vista a manutenção de um nível de vida decente” (considerando 31).

Finalmente, uma vez que, os dias de licença são contados como tempo de trabalho efetivo, todas as considerações acima mencionadas sobre a licença de paternidade e direitos adquiridos ou em vias de aquisição, bem como o direito de regressar ao mesmo emprego, são também aplicados à licença parental (art. 65.º, n.º 5, do CT e art. 10.º, n.º 2, da Diretiva n.º 2019/1158)³⁴.

1.2.3 A licença de cuidador

A licença para cuidadores é estabelecida no art. 6.º da Diretiva. Trata-se de um novo direito a nível da UE para trabalhadores que têm de cuidar de membros da família em determinadas circunstâncias. Para esse efeito, um “cuidador” é definido na al. d) do n.º 1 do art. 3.º da Diretiva como “um trabalhador que presta cuidados pessoais ou apoio a um familiar ou a uma pessoa que vive no mesmo agregado familiar que o trabalhador e que necessita de cuidados ou de assistência significativos por razão médica grave, conforme definido por cada Estado-Membro”. Ou seja, a possibilidade de utilizar este tipo de licença não está condicionada à existência de uma relação familiar.

³⁴ CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2020a: 88.

Estamos perante outro tipo de licença incluída na citada Diretiva n.º 2019/1158, que é a de cinco dias úteis por ano para o exercício da função de cuidador, caso as pessoas em exercício tenham responsabilidades no cuidado de familiares. Os Estados-Membros podem decidir que essa licença pode ser gozada em períodos de um ou mais dias úteis, conforme o caso, e mesmo com base num período diferente de um ano civil³⁵, em referência à pessoa que necessita de assistência ou cuidados. Da mesma forma, os Estados-Membros são incentivados a conceder acesso à licença de cuidador também para membros adicionais da família, como avós e irmãos. Os Estados-Membros podem exigir um atestado médico prévio quanto à necessidade de cuidados ou assistência importantes por motivos médicos graves (considerando 27).

Ainda assim, a curta duração da licença, bem como a falta de remuneração³⁶, ao contrário da licença de paternidade e da licença parental, continuará a fazer pender o equilíbrio para o lado feminino, além de ser um obstáculo importante no caso de trabalhadores com baixos recursos económicos³⁷.

O envelhecimento da população – e portanto a maior prevalência de deficiências e necessidades de cuidados relacionados com a idade – justifica o aparecimento da licença de prestação de cuidados na Diretiva n.º 2019/1158. Esta disposição pode ter um impacto positivo na legislação nacional portuguesa na medida em que até à data, apenas reconhece o direito de se abster de trabalhar por motivos de força maior por razões familiares urgentes e inesperadas³⁸.

De facto, Portugal aprovou recentemente um novo regime para os cuidadores informais (Estatuto do Cuidador Informal)³⁹.

Resulta do Estatuto do Cuidador Informal que o “cuidador informal não principal pode beneficiar de medidas que promovam a conciliação entre a atividade profissional e as prestações de cuidados, nos termos a definir na lei” (art. 7.º, n.º 5, da Lei n.º 100/2019), e no art. 13.º, n.º 2, da Portaria n.º 2/2020, determina-se que “o cuidador informal não principal pode ainda beneficiar de medidas que promovam a conciliação entre a atividade profissional e a prestação de cuidados, mediante acordo com a entidade empregadora ou

³⁵ O ano civil é o período de 12 meses que corresponde a 365 dias do ano, contados a partir de 1 de janeiro a 31 de dezembro. Um “período diferente de um ano civil” poderá ser, por exemplo, desde 1 de agosto até 30 de março do ano seguinte.

³⁶ Nos termos do art. 8.º da proposta da Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho de 2017 esta licença era paga ao nível da licença por doença.

³⁷ RECHO TELLO, Nuria, 2020: 84.

³⁸ CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2020a: 88.

³⁹ Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro de 2019 regulamentada pela Portaria n.º 2/2020, de 10 de janeiro de 2020, que aprova o Estatuto do Cuidador Informal, altera o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social e a Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, disponível em <https://dre.pt/application/conteudo/127957590>, consult. em 8/mar/2021.

o disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável”. Esta situação já está contemplada na referida Diretiva n.º 2019/1158, nomeadamente no art. 9.º.

2 Os regimes de trabalho flexíveis no ordenamento jurídico português e o seu impacto em matéria de conciliação entre a vida profissional e familiar

2.1 Considerações Gerais

A organização do tempo de trabalho assume-se como um fator essencial para a estabilidade dos trabalhadores e, se assim não acontecer, a vida profissional e familiar será afetada. Por consequência, a regulação do tempo de trabalho⁴⁰ é uma necessidade natural e que surge como garantia de condições dignas de trabalho.

A delimitação do tempo de trabalho, além de assegurar a proteção dos trabalhadores, deve permitir a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal do trabalhador. “Não está já aqui em causa a necessidade de assegurar o descanso e a saúde do trabalhador”⁴¹, mas “criar e preservar a própria noção de tempo livre”⁴², não apenas o tempo necessário para a vida familiar, mas o tempo para a vida social, para a realização de outras atividades ou simplesmente para o tempo de ócio⁴³.

Desta forma, a “conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar do trabalhador” atinge, tal como a tutela da saúde do trabalhador, o patamar de princípio orientador do regime jurídico do tempo de trabalho⁴⁴.

E este princípio tem incidência Constitucional no art. 59.^{o45}, n.º 1, al. b), que consagra o direito de todos os trabalhadores “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”⁴⁶, no art. 59.º, n.º 1, al. d), que consagra o

⁴⁰ O tempo de trabalho consiste no período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação (art. 197.º do CT).

⁴¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2019a: 527.

⁴² AMADO, João Leal, 2019: 245.

⁴³ GOMES, Júlio, 2007: 653.

⁴⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2019a: 527.

⁴⁵ A Constituição enuncia, no art. 59.º, um leque alargado de DESC dos trabalhadores.

⁴⁶ “A al. b) do n.º 1 do art. 59.º tem um âmbito de aplicação geral. O legislador constitucional concretiza na al. c) do n.º 1 do art. 59.º (...) e noutras disposições específicas (v.g., direito ao repouso a aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas), o princípio geral assim enunciado” – Cfr., MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, 2017: 836.

direito “ao repouso e aos lazares, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas”⁴⁷ e no art. 67.^{o48}, n.º 2, al. h), que impõe ao Estado o dever de “promover, através da concertação de várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”⁴⁹.

A existência de horários de trabalho flexíveis tem vantagens para ambas as partes da relação laboral. É inquestionável, a título exemplificativo, a maior facilidade de o trabalhador conciliar a sua vida profissional com a pessoal e familiar. Possibilita ainda um ajustamento e flexibilização do tempo de trabalho em que o trabalhador, mais do que cumprir um horário de trabalho, se encontra sujeito à compactação das horas de trabalho semanal em moldes que permitam o aumento dos dias livres.

Para o empregador, também se verificam vantagens, pois para o bom funcionamento e sucesso de uma empresa, é crucial que os seus trabalhadores estejam motivados no desempenho das suas funções. Para tal, importa que a entidade empregadora tenha em conta as suas preocupações que, muitas vezes, se prendem com a necessidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar e pessoal.

Uma entidade empregadora atenta ao bem-estar dos seus trabalhadores procura adotar medidas de conciliação entre a vida profissional e familiar dos mesmos, adaptando a forma de trabalhar com as necessidades pessoais. Logo, haverá um maior nível de satisfação dos trabalhadores da empresa, alcançando-se uma melhoria da qualidade do trabalho realizado e, conseqüentemente, da qualidade da empresa.

Nesse sentido, os empregadores recorrem a regimes de flexibilidade temporal, nomeadamente ao trabalho a tempo parcial, ao horário flexível e ao teletrabalho, e a dispensas de regimes de flexibilidade do tempo de trabalho, tais como a adaptabilidade, o banco de horas, o horário concentrado ou o trabalho suplementar.

⁴⁷ Nos Acórdãos do TC n.º 368/97 e n.º 635/99, quando confrontado com alguns direitos especificamente consagrados no art. 59.º, n.º 1, al. d), o TC considerou que se trata de direitos que apresentam uma natureza análoga à dos DLG e, sendo assim, são diretamente aplicáveis e vinculativos quer para entidades públicas, quer para entidades privadas – Cfr., MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, 2017: 837.

⁴⁸ No que se refere ao art. 67.º, o legislador constitucional enumera uma série de responsabilidades do Estado para a proteção da família. E, visto que se está na presença de prestações não vinculativas, “o art. 67.º só ganha, em princípio, um conteúdo positivo através da *interpositio* do legislador, não conferindo um direito imediato a uma prestação efetiva, visto que não é diretamente aplicável nem exequível por si mesmo (Acórdão do TC n.º 829/96)”. Ou seja, a Constituição não prevê nenhuma liberdade fundamental que, nos termos do n.º 1 do art. 18.º, seja diretamente aplicável e tenha, por isso, um conteúdo determinado e determinável a nível constitucional – Cfr., MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, 2017: 981.

⁴⁹ “A preocupação constitucional em assegurar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar confere, em qualquer caso, legitimidade constitucional a muitas das soluções que discriminam positivamente a família em vista, justamente, à preservação da vida familiar” – Cfr., MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, 2017: 989.

2.2 Regimes de trabalho flexíveis dos trabalhadores progenitores ou cuidadores

A Diretiva alarga o padrão mínimo de flexibilidade no trabalho (art. 9.º da Diretiva).

No que diz respeito ao âmbito subjetivo, o direito a pedir licença é reconhecido a todos os trabalhadores⁵⁰ com filhos, até oito anos no máximo, e a todos os cuidadores.

E no que respeita ao âmbito objetivo, os potenciais beneficiários terão o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis para o atendimento das suas obrigações de cuidado⁵¹. O art. 3.º, n.º 1, al. f), da Diretiva define os referidos regimes como "a faculdade de os trabalhadores adaptarem os seus ritmos de trabalho, nomeadamente pela utilização de regimes de teletrabalho, horários de trabalho flexíveis ou uma redução das horas de trabalho". O reconhecimento deste direito de adaptar o horário de trabalho dos trabalhadores às responsabilidades de cuidados é a razão da modificação do nome da diretiva: a conciliação não é apenas o direito de estar ausente do trabalho através da licença parental tradicional, mas inclui também o direito dos trabalhadores de adaptarem o seu trabalho, evitando, assim, ausências que possam acabar por ter impacto na sua carreira profissional.

Na Diretiva n.º 2010/18/UE relativa às licenças parentais existia um certo direito de adaptação na sua cláusula sexta, na qual se reconhecia o direito aos trabalhadores a "solicitar alterações ao respetivo horário laboral e/ou organização do trabalho durante um período determinado", embora o seu alcance fosse muito limitado porque só reconhecia este direito depois de "regressarem da licença parental". Agora, na Diretiva n.º 2019/1158, uma pessoa trabalhadora com filhos até oito anos no máximo e os cuidadores têm o direito de se candidatarem a esses regimes de trabalho flexíveis referidos na al. f) do n.º 1 do art. 3.º numa base autónoma de qualquer licença parental.

O art. 9.º da Diretiva fornece mais pormenores sobre o gozo do direito ao trabalho flexível, tais como a possibilidade de os Estados-Membros estabelecerem um "limite razoável" da duração dos regimes de trabalho flexíveis (n.º 1) ou um período de trabalho não superior a seis meses (n.º 4). A Diretiva estabelece igualmente que os trabalhadores que aceitem acordos de trabalho flexível devem ter o direito de regressar às suas condições anteriores no final do período acordado (considerando 36), sem prejuízo de qualquer regresso antecipado "quando justificado por uma alteração das circunstâncias". No caso deste tipo de regresso antecipado, os empregadores devem considerar e responder

⁵⁰ No que se refere aos respetivos beneficiários, aplica-se *ipsis verbis*, o referido no art. 64.º, n.º 1, do CT.

⁵¹ FERNÁNDEZ PRIETO, Marta, 2020: 23.

ao pedido, tendo em conta “tanto as suas próprias necessidades como as dos trabalhadores” (n.º 3). A legislação portuguesa não prevê expressamente esta situação, mas ainda assim podemos encontrar enquadramento no regime legal nacional, nomeadamente nos arts. 155.º e 156.º, n.º 1, do CT.

Em Portugal, os trabalhadores têm o direito legal de ajustar o seu horário de trabalho⁵², para equilibrar a vida profissional e familiar, utilizando todas as modalidades e dispensas de trabalho flexível indicadas anteriormente, embora nem todas elas cumpram o art. 9.º da Diretiva n.º 2019/1158.

2.3 Trabalho a tempo parcial de trabalhador⁵³ com responsabilidades familiares

O trabalho a tempo parcial constitui uma realidade cada vez mais presente no mercado de trabalho⁵⁴ em face da nova tendência laboral para a flexibilização da prestação de trabalho e pelo facto de estabelecer uma forma apropriada de permitir aos trabalhadores ajustar o seu horário de trabalho às necessidades da sua vida familiar e profissional⁵⁵.

No nosso sistema jurídico, o direito a trabalhar a tempo parcial em contexto de parentalidade foi instituído pela Lei da Proteção da Maternidade e da Paternidade (art. 15.º da Lei n.º 4/84, de 5 de abril).

O trabalho a tempo parcial é subsidiário da licença parental, porque uma das modalidades desta última é precisamente o trabalho a tempo parcial até doze meses (licença parental complementar – art. 51.º, n.º 1, al. b), do CT) e o seu regime é mais favorável ao trabalhador, porque concede-lhe um nível mais elevado de proteção.

A figura do trabalho a tempo parcial por motivo de parentalidade apresenta diferenças significativas em relação ao regime geral do trabalho a tempo parcial. Estas diferenças estão relacionadas com a natureza jurídica da própria figura do trabalho a tempo parcial neste contexto, mas também com aspetos de regime, como o processamento, a duração, o momento em que deve ser gozado e o modo de organização do tempo de trabalho⁵⁶.

⁵² Segundo MARTINS, David Carvalho, 2019: 104, “o horário de trabalho foi criado para prevenir os abusos e assegurar o direito a disfrutar de tempos livres, de descanso e de ócio”.

⁵³ No que se refere aos respetivos beneficiários, aplica-se *ipsis verbis* o referido no art. 64.º, n.º 1, al. e), do CT.

⁵⁴ Cfr., <https://www.pordata.pt/Europa/Popula%0c3%a7%0c3%a3o+empregada+total+e+a+tempo+completo+e+parcial-1603>, consult. em 19/fev/2021.

⁵⁵ LEITÃO, Luís Menezes, 2019: 505.

⁵⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2019b: 233.

Quanto à natureza da figura, o acesso ao trabalho a tempo parcial em contexto de parentalidade consubstancia um direito potestativo do trabalhador, desde que estejam preenchidas as condições do art. 55.º, n.º 1, do CT, ou seja, exige-se que o menor tenha menos de doze anos (ou qualquer que seja a idade, se for deficiente ou doente crónico). De igual modo, afigura-se necessário que o menor viva com o(a) trabalhador(a) em comunhão de mesa e habitação.

Quanto ao processamento, o acesso ao regime de trabalho a tempo parcial por motivos atinentes à parentalidade depende de um requerimento escrito do trabalhador ao empregador. Este requerimento deve ser elaborado com trinta dias de antecedência sobre a data em que se pretende a alteração do regime de tempo de trabalho e deve ser instruído nos termos previstos do art. 57.º, n.º 1, do CT. O empregador deve responder ao pedido do trabalhador no prazo de vinte dias (n.º 3).

No que respeita à sua duração, a passagem ao regime de trabalho a tempo parcial é temporária, podendo durar, em regra, até ao máximo de dois anos⁵⁷, embora se admita a prorrogação para três anos no caso de um terceiro filho ou mais ou, ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica até quatro anos (art. 55.º, n.º 4, do CT). Findo este período, o(a) trabalhador(a) retoma a prestação de trabalho a tempo completo (n.º 6).

Quanto ao exercício de direito, no caso de termos dois titulares do direito a trabalhar a tempo parcial, este pode ser exercido por ambos, mas apenas de modo sucessivo e não em simultâneo (n.º 2 do art. 55.º do CT). Além disso, durante o período de licença a tempo parcial, o trabalhador não pode exercer qualquer ocupação incompatível com o seu objetivo (n.º 5).

Quanto ao modo de organização do tempo de trabalho, se nada for acordado em sentido contrário, o período normal de trabalho semanal passa a metade do praticado a tempo completo em situação comparável⁵⁸. Em relação à sua distribuição ao longo da semana, o trabalhador pode escolher prestar a sua atividade diariamente, de manhã ou de tarde (trabalho a tempo parcial horizontal), ou, então, três dias por semana, de manhã e de tarde (trabalho a tempo parcial vertical), como estabelece o art. 55.º, n.º 3, do CT⁵⁹.

⁵⁷ Cfr., Parecer da CITE n.º 584/CITE/2017, disponível em <http://cite.gov.pt/pt/acite/pareceres.html>, consult. em 16/abr/2021 – “Já lhe ter sido permitido trabalhar a tempo parcial durante dois anos, período máximo previsto no n.º 4 do art. 55.º do CT, no caso da existência de até dois filhos”.

⁵⁸ Estabelece o art. 150.º, n.º 4, do CT que há situações comparáveis quando os trabalhadores, no mesmo estabelecimento, prestem idêntico tipo de trabalho, ou o confronto seja feito com trabalhador ocupado noutra estabelecimento da mesma empresa onde se desenvolva idêntica atividade.

⁵⁹ CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2020b: 231 e 232 e CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2004: 81 e 82.

Exige-se, também, que o outro progenitor exerça uma atividade profissional a tempo completo ou esteja totalmente impedido ou inibido de exercer o poder parental (art. 57.º, n.º 1, iii), do CT.

Esta modalidade é predominantemente feminina⁶⁰, o que decorre do facto de os estereótipos de género estarem ainda muito vincados entre nós, uma vez que a prestação de cuidados na família é assegurada por redes de entajuda familiar, sendo atribuído especialmente às mulheres o papel de cuidadoras principais.

2.4 Horário flexível de trabalhador⁶¹ com responsabilidades familiares

Outra modalidade de trabalho que dá aos trabalhadores o direito de optar por um regime de trabalho flexível, nas mesmas condições que lhes permitem solicitar o trabalho a tempo parcial, é o horário flexível, que se encontra previsto no art. 56.º do CT.

O direito dos trabalhadores com filhos menores a trabalhar em regime de horário flexível, tal como no trabalho a tempo parcial de trabalhadores com responsabilidades familiares, foi consagrado, pela primeira vez, no art. 15.º da Lei n.º 4/84, de 5 de abril.

São titulares do direito a trabalhar com flexibilidade de horário os trabalhadores com filhos com menos de doze (ou qualquer que seja a idade, se for deficiente ou doente crónico). Para além disso, afigura-se necessário que o menor viva com o(a) trabalhador(a) em comunhão de mesa e habitação (art. 56.º, n.º 1).

No regime de flexibilidade de horário, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (art. 56.º, n.º 2). O horário flexível é definido pelo empregador e inclui um ou dois “períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário” (al. a) do n.º 3 do art. 56.º) - “plataformas fixas”⁶². São estipulados os “períodos para início e termo do trabalho 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” (al. b) do

⁶⁰Cfr., AA. VV., 2016: 177 e [https://www.pordata.pt/Europa/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+a+tempo+parcial+por+sexo+\(percentagem\)-1765](https://www.pordata.pt/Europa/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+a+tempo+parcial+por+sexo+(percentagem)-1765), consult. em 19/fev/2021.

⁶¹No que se refere aos respetivos beneficiários, aplica-se *ipsis verbis* o referido no art. 64.º, n.º 1, al. f), do CT.

⁶² Expressão utilizada por XAVIER, Bernardo da Gama Lobo e CARVALHO, António Nunes de, 2014: 51.

n.º 3 do art. 56.º) - “faixas de variação”⁶³, e estabelece-se um intervalo de descanso não superior a duas horas [n.º 3, al. c)]⁶⁴, no âmbito dos quais o trabalhador vai gerindo a sua prestação diária, devendo, para o efeito apreciar os critérios do n.º 4 do mesmo preceito legal.

A finalidade desta disposição é, precisamente, a garantia de flexibilidade na definição dos períodos de trabalho, para que o trabalhador disponha de alguma maleabilidade na definição e adaptação das suas rotinas, proporcionando-lhe um exercício mais eficaz das suas responsabilidades parentais⁶⁵.

O trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, através de comunicação escrita, com a antecedência mínima de trinta dias e deve ser instruído nos termos previstos do art. 57.º, n.º 1, do CT. O empregador deve responder ao pedido do trabalhador no prazo de vinte dias (art. 57.º, n.º 3).

Quando o pedido formulado é destinado à atribuição de horário flexível, o trabalhador não tem de indicar qual o horário pretendido. “(...) contrariamente ao que sucede no regime de trabalho a tempo parcial (arts. 55.º, n.º 3 e 57º, n.º 1, al. c), do CT), o trabalhador não tem a possibilidade de manifestar a sua preferência quanto ao horário (...)”⁶⁶. Contudo, pode ser conveniente que o faça, indicando quais as suas preferências, bem como as suas pretensões quanto ao concreto horário a fixar⁶⁷.

“Mesmo que o trabalhador tenha manifestado preferência quanto ao horário a fixar, o empregador não está vinculado à preferência manifestada”⁶⁸. Todavia, o empregador deve ouvir o trabalhador, bem como as estruturas de representação coletiva, quando decida favoravelmente à solicitação do requerente de lhe fixar um horário de trabalho flexível, e em relação ao horário a fixar, tendo em vista a concreta atribuição do horário a praticar, quanto à determinação das “faixas fixas e variáveis”, nos termos do art. 217.º, n.º 1, do CT⁶⁹.

⁶³ Expressão utilizada por XAVIER, Bernardo da Gama Lobo e CARVALHO, António Nunes de, 2014: 51.

⁶⁴ CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2020b: 232.

⁶⁵ LEITÃO, Sara, 2020: 125.

⁶⁶ MOREIRA, Maria Margarida Góis, 2013: 170.

⁶⁷ LEITÃO, Sara, 2020: 128.

⁶⁸ *Idem*: 130.

⁶⁹ LEITÃO, Sara, 2020: 130 e XAVIER, Bernardo da Gama Lobo e CARVALHO, António Nunes de, 2014: 45.

No entanto, no entendimento de SARA LEITÃO⁷⁰, “o empregador não tem de atender a tais preferências em medida diversa da prevista para a elaboração do horário de trabalho de qualquer outro trabalhador, pois qualquer horário de trabalho deverá atender à “conciliação da atividade profissional com a vida familiar” (art. 212.º, n.º 2, al. b), do CT)”.

Não obstante, note-se que a CITE⁷¹ e a jurisprudência⁷² têm interpretado de forma extensiva este regime legal, aplicando-o a situações em que não se visa um horário flexível, mas apenas um “horário fixo que propicie a conciliação”⁷³. Estes casos estariam a coberto das regras relativas à fixação e alteração do horário de trabalho, previstas nos arts. 212.º e 217.º do CT, que determina ao empregador o dever de “facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”, e não propriamente ao abrigo do regime do horário flexível previsto no art. 56.º do CT⁷⁴.

*Contudo, não deixa de causar alguma perplexidade que numa situação como a do horário flexível, em que o trabalhador tem uma margem significativa para definir, sem pré-aviso, a distribuição do seu horário nas referidas “faixas de variação”, o mesmo possa ser imposto ao empregador, enquanto o pedido de um horário fixo, à partida menos prejudicial para o empregador em virtude da sua previsibilidade, estaria excluído do espírito da norma. Parece, por isso, sem prejuízo de maior ponderação, que os tribunais têm alguma margem para realizar uma interpretação extensiva, seguindo um argumento de maioria de razão*⁷⁵.

Este tipo de horário apresenta essencialmente vantagens para os trabalhadores, uma vez que lhes permite a gestão dos seus próprios horários de trabalho, consoante as suas necessidades, o que possibilita “um melhor equilíbrio entre a vida privada e a de trabalho”⁷⁶, além de poder evitar o congestionamento de tráfego e pôr termo a problemas de pontualidade. Por outro lado, pode também apresentar vantagem para as empresas, uma vez que “permite uma melhor gestão empresarial”⁷⁷, podendo ser uma medida positiva para reduzir o absentismo e a rotatividade de pessoal.

⁷⁰ LEITÃO, Sara, 2020: 126.

⁷¹ Cfr., Pareceres da CITE n.º 10/CITE/2017, n.º 25/CITE/2018, n.º 6/CITE/2019 e n.º 40/CITE/2019, disponível em <http://cite.gov.pt/pt/acite/pareceres.html>, consult. em 25/fev/2021.

⁷² *Vd.*, Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 11 de julho de 2019, processo 3824/18.9T8STB.E1, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0>, consult. em 27/fev/2021.

⁷³ CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2020b: 232.

⁷⁴ *Idem*: 232 e 233.

⁷⁵ *Ibidem*.

⁷⁶ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, com a colaboração de Pedro Furtado Martins, António Nunes de Carvalho e Joana Vasconcelos, 2020: 533.

⁷⁷ CORDEIRO, António Menezes, 2000: 85.

2.5 Teletrabalho

No que respeita ao teletrabalho, de acordo com o art. 165.º do CT têm de estar preenchidos dois requisitos para que se possa falar em teletrabalho subordinado: a prestação laboral tem de ser realizada, de forma habitual, fora da empresa e com recurso às TIC⁷⁸, desde que compatível com a atividade desempenhada⁷⁹.

A partir de março de 2020 constatou-se que quase cerca de um milhão de portugueses passou a laborar em teletrabalho como forma de reduzir o contacto social e, assim, evitar uma maior propagação do vírus COVID-19. Ou, mais corretamente, como refere MARIA IRENE GOMES⁸⁰ “a laborar à distância, uma vez que nem sempre o trabalho realizado em casa foi efetuado por recurso corrente e intensivo aos modernos meios informáticos e de telecomunicações (...)”.

Numa situação como a da pandemia da COVID-19, o teletrabalho tem demonstrado ser um fator importante para garantir a continuidade das atividades económicas. Em circunstâncias normais, os benefícios desta modalidade de trabalho incluem a redução dos tempos de deslocação, assim como uma oportunidade para um maior equilíbrio entre a vida profissional e familiar. O teletrabalho propicia horários mais flexíveis e a liberdade de trabalhar a partir de um local alternativo, distante das instalações do empregador⁸¹.

Por comparação com o teletrabalho ocasional, adotado de forma esporádica, o teletrabalho durante a pandemia é muito mais desafiador porque é obrigatório, em vez de voluntário, e a tempo completo, em vez de o trabalho a tempo parcial ou ocasional⁸².

Importa salientar que o encerramento das atividades escolares e de outras atividades de cuidados tornaram o trabalho a partir de casa bastante desafiante para os progenitores que trabalham e para as pessoas cuidadoras⁸³. Segundo o último inquérito da Eurofound⁸⁴, do total de pessoas que trabalhavam a partir de casa como medida de distanciamento físico, vinte e seis por cento viviam em agregados familiares com crianças menores de

⁷⁸ Estão em causa o elemento geográfico ou topográfico – o trabalho realizado à distância – e o elemento tecnológico ou instrumental – o recurso às TIC. Cfr., AMADO, João Leal, 2019: 32. No mesmo sentido, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2019b: 171 e 172, refere-se ao fator geográfico e ao fator funcional, em que “o fator geográfico é a separação espacial entre o trabalhador e as instalações da empresa, uma vez que o teletrabalho é, por definição, um trabalho à distância; o fator funcional é o tipo de prestação laborativa desenvolvida, que passa pelo recurso intensivo a tecnologias de informação e de comunicação entre o teletrabalhador e o credor da sua prestação”.

⁷⁹ GIL, Susana I. P. Ferreira dos Santos, 2017: 660.

⁸⁰ GOMES, Maria Irene, 2020: 15.

⁸¹ OIT, 2020: 1.

⁸² *Idem*: 18.

⁸³ *Idem*: 3 e 4.

⁸⁴ EUROFOUND, 2020: 65.

doze anos e outros dez por cento com crianças com idades entre os doze e os dezassete anos. Estas pessoas consideram um grande desafio equilibrar as suas responsabilidades familiares com as responsabilidades profissionais, e estão a viver novas dinâmicas na gestão da conciliação entre a vida profissional e a pessoal⁸⁵.

Com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 96-B/2020, de 12 de novembro, e com o Decreto n.º 7/2021 (art. 5.º), de 17 de abril, a aplicação do regime do teletrabalho por motivo de conciliação foi remetida para os termos previstos no CT.

“Em consequência, a passagem para esta modalidade contratual carece, em regra, de acordo das partes, podendo tal mudança operar por período determinado ou a título definitivo. Esse acordo está sujeito a forma escrita (art. 166.º, n.ºs 1 e 5, do CT)”⁸⁶.

Contudo, o CT prevê situações em que a mudança para o regime de teletrabalho corresponde a um direito potestativo do trabalhador, em particular, com relevância para o objeto deste estudo, quando o trabalhador tenha um filho com idade até três anos (art. 166.º, n.ºs 3 e 4). Importa realçar que o modo como é interpretado o limite de idade neste regime não é pacífico na doutrina. Há autores⁸⁷ que defendem que a expressão “filhos com idade até três anos” significa filho com idade inferior a três anos. Porém, MARIA EUNICE DE ALMEIDA⁸⁸ entende que a palavra “até” implica inclusão, logo, no entendimento da autora, a expressão “filhos com idade até três anos” significa filho com idade inferior a quatro anos.

Esta disposição (art. 166.º, n.º 3) dá aos trabalhadores com filho com idade até três anos o direito ao teletrabalho, se a atividade profissional o permitir, ou seja, se for compatível com a atividade desempenhada e se o empregador puder fornecer o material necessário para tornar esta mudança possível. Este regime é mais favorável do que o regime normal de teletrabalho, uma vez que não exige o acordo das partes, estabelecendo a lei, de uma forma categórica, que o empregador não se pode opor ao pedido do trabalhador (n.º 4). Contudo, como alguns autores⁸⁹ assinalaram, é muito fácil para o empregador declarar que não pode fornecer o equipamento necessário quando tenha decidido recusar o pedido do trabalhador⁹⁰.

⁸⁵ OIT, 2020: 4.

⁸⁶ CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2020b: 216.

⁸⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2018: 116.

⁸⁸ ALMEIDA, Maria Eunice Lopes de, 2020: 114.

⁸⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2018: 116.

⁹⁰ CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2020a: 91.

Importa assinalar que a idade limite do filho (três anos) não está de acordo com a idade definida no art. 9.º da Diretiva n.º 2019/1158 (“filhos até uma determinada idade, de pelo menos oito anos”). Sendo assim, este regime legal terá de sofrer alterações nos próximos anos com o objetivo de assegurar a transposição da Diretiva n.º 2019/1158. Com efeito, o teletrabalho integra-se no conceito de “regime de trabalho flexíveis” [art. 3.º, n.º 1, al. f)], cuja regulação exige que os(as) trabalhadores(as), “com filhos até uma determinada idade, de pelos menos oito anos, e os cuidadores” tenham o direito de o solicitar para poderem ocupar-se da prestação de cuidados (art. 9.º)⁹¹.

A referência ao teletrabalho na citada Diretiva reflete a convicção da UE de que aquele, quando substitui a prestação da atividade nas instalações do respetivo beneficiário, é um meio através do qual é possível alcançar o equilíbrio entre o trabalho pago e a família e as responsabilidades de prestação de cuidados⁹².

O direito de beneficiar de regimes de trabalho flexíveis que está previsto no âmbito do princípio do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada consagrado no Pilar encontra algum reflexo no n.º 3 do art. 166.º. Porém, uma implementação do referido direito ao nível do nosso país deveria passar pelo alargamento do direito potestativo consagrado em tal princípio aos trabalhadores cuidadores. Na verdade, aquele direito diz respeito não apenas aos trabalhadores progenitores, mas também aos trabalhadores cuidadores, reconhecendo deste modo o Pilar que estes últimos trabalhadores têm necessidades específicas. Assim, defendemos que o legislador português deveria equacionar o alargamento do direito potestativo consagrado no n.º 3 do art. 166.º aos trabalhadores cuidadores⁹³.

2.6 Dispensas de regimes de flexibilidade do tempo de trabalho

A lei reconhece, a trabalhadores que se deparem com situações especialmente adversas a formas de instabilidade da organização de vida, o direito de serem dispensados da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas, horário concentrado e trabalho suplementar.

2.6.1 Adaptabilidade

A figura da adaptabilidade apresenta-se como mais um meio de flexibilização do tempo de trabalho.

O regime de adaptabilidade consiste numa forma de organização do tempo de trabalho através da qual o período normal de trabalho é definido em termos médios, com base num

⁹¹ CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2020b: 219.

⁹² ALMEIDA, Maria Eunice Lopes de, 2020: 119.

⁹³ *Idem*: 120.

*período de referência alargado, isto é, não semanal. Quer isto dizer que os períodos normais de trabalho diário e semanal são distribuídos de forma variável ao longo dos dias e das semanas compreendidos pelo período de referência, podendo o trabalhador prestar mais horas em determinadas semanas, compensadas com a prestação de menos em outras semanas*⁹⁴.

O CT prevê e disciplina duas modalidades de adaptabilidade: a adaptabilidade por IRCT (art. 204.º) e a adaptabilidade individual, resultante de acordo entre as partes (art. 205.º), com regimes diversos. O CT de 2009 aditou a adaptabilidade grupal (art. 206.º). Contudo, em bom rigor, não é uma terceira modalidade de adaptabilidade do ponto de vista da fonte⁹⁵, mas sim uma forma de alargar o âmbito de aplicação subjetivo das modalidades acima referidas⁹⁶.

No caso da adaptabilidade prevista em IRCT, o período normal de trabalho diário poderá ser aumentado em quatro horas, podendo os limites máximos ascender a doze horas por dia e sessenta horas por semana, não sendo contabilizado para o efeito o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior (art. 204.º, n.º 1) e, desde que, num período de referência, não ultrapasse os doze meses (art. 207.º, n.º 1)⁹⁷.

Na modalidade assente em acordo individual admite-se que o período normal de trabalho seja aumentado por duas horas, podendo atingir dez horas diárias e cinquenta horas semanais em períodos de maior atividade, excepcionando-se também para efeitos desse cálculo o trabalho suplementar prestado por motivos de força maior (art. 205.º, n.º 2)⁹⁸.

Relativamente à nova forma de adaptabilidade, esta surge, essencialmente, com o objetivo de encarar a reduzida aplicação dos regimes de modulação do tempo de trabalho⁹⁹.

A lei prevê duas hipóteses de extensão.

A primeira hipótese de extensão do regime de adaptabilidade instituído por IRCT (art. 206.º, n.º 1). Para que tal alargamento opere, é necessário que se verifiquem dois requisitos. Por um lado, é necessário que o próprio IRCT que institui o regime de adaptabilidade reconheça

⁹⁴ ROUXINOL, Milena e VICENTE, Joana Nunes, in AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes e MOREIRA, Teresa Coelho, 2019: 624.

⁹⁵ BARROSO, Helena Tapp, 2010: 42. No mesmo sentido, CARVALHO, António Nunes de, 2011a: 216, MARTINEZ, Pedro Romano, 2019: 629 e ROUXINOL, Milena e VICENTE, Joana Nunes, in AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes e MOREIRA, Teresa Coelho, 2019: 627.

⁹⁶ CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2018: 69.

⁹⁷ ROUXINOL, Milena e VICENTE, Joana Nunes, in AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes e MOREIRA, Teresa Coelho, 2019: 627 e MARTINEZ, Pedro Romano, 2019: 555.

⁹⁸ *Ibidem*.

⁹⁹ CLBRL, 2007: 56, indica que “Portugal é o segundo país onde existe uma maior estabilidade dos dias de trabalho”, e que “Portugal conta-se entre os países de menor grau de adaptabilidade dos horários de trabalho”.

*essa possibilidade de ampliação ao empregador. Depois, a extensão só é viabilizada em relação ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que 60% dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação ou escolha da convenção e enquanto esse limiar se mantiver*¹⁰⁰.

A segunda é a extensão do acordo obtido no âmbito da adaptabilidade individual. Aqui, a extensão depende unicamente da decisão do empregador. Na hipótese de a proposta escrita de adaptabilidade individual apresentada pelo empregador ter sido aceite por, pelo menos, setenta e cinco por cento dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura (art. 206.º, n.º 2). “Caso ocorra alteração por entrada ou saída de trabalhadores na composição da equipa, secção ou unidade económica e dessa alteração resultar o cumprimento do limiar percentual estabelecido, cessa a aplicação da extensão do regime (art. 206.º, n.º 3)”¹⁰¹.

Mas este regime de adaptabilidade suscitou problemas de compatibilidade constitucional, por diversas ordens de razão, incluindo pela potencial colisão com o direito de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar tutelado pelo art. 59.º, al. b), da CRP. Aliás, o TC¹⁰² reconhece que este regime de flexibilização afeta o direito ao repouso e dificulta a conciliação da vida profissional com a vida familiar, uma vez que esta dispensa está longe de beneficiar todos os progenitores com filhos pequenos. Segundo afirma CATARINA CARVALHO¹⁰³ “ela só se aplicava a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou qualquer um dos progenitores em caso de aleitação, mas somente se se provasse que a prestação de trabalho nesse regime afetava a regularidade da aleitação. Tal significava que, após a criança perfazer um ano de idade, só a mãe trabalhadora poderia invocar tal dispensa se e enquanto estivesse a amamentar, o que

¹⁰⁰ ROUXINOL, Milena e VICENTE, Joana Nunes, in AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes e MOREIRA, Teresa Coelho, 2019: 628 e 629.

¹⁰¹ *Idem*: 630.

¹⁰² *Vd.*, Acórdão do TC n.º 338/2010, *DR*, 1.ª série, n.º 216, de 8 de novembro de 2010, disponível em <https://dre.pt/home/-/dre/309052/details/maximized>, consult. em 29/mar/2021. O TC concluiu pela não inconstitucionalidade do art. 206º do CT, embora com cinco votos vencidos dos Conselheiros MARIA LÚCIA AMARAL, CATARINA SARMENTO E CASTRO, JOÃO CURA MARIANO, JOAQUIM DE SOUSA RIBEIRO e ANA MARIA GUERRA MARTINS. Os Juízes Conselheiros votaram vencido por considerarem que o “direito ao repouso e ao lazer 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 (art. 59.º da CRP), bem como os direitos ao livre desenvolvimento da personalidade (art. 26.º, n.º 1, da CRP), da proteção da família (art. 67.º da CRP) e da saúde (art. 64.º da CRP), com aqueles conexos, são desproporcionadamente afetados pela solução de adaptabilidade grupal”.

¹⁰³ CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2020b: 221.

suscitava fundadas dúvidas quanto à proporcionalidade da restrição. Mas o alargamento operado pela Lei n.º 120/2015¹⁰⁴ corrigiu, pelo menos em parte, este problema”.

O âmbito limitado desta alteração causa alguma estranheza. Se o propósito é proteger os trabalhadores com as aludidas responsabilidades parentais, não há razão para que a exclusão do trabalho em adaptabilidade só venha beneficiar aqueles a quem a aplicação do regime resulte da extensão grupal. Assim, deveria ser reconhecida a todos os trabalhadores com filhos menores de três anos de idade a dispensa da efetiva prestação de trabalho em adaptabilidade, qualquer que fosse a causa de aplicação desta¹⁰⁵.

A admissibilidade legal do regime de adaptabilidade grupal demonstra, de algum modo, uma escolha do legislador em prol das conveniências da gestão das empresas em detrimento das exigências pessoais e familiares¹⁰⁶.

No entanto, segundo o art. 58.º, n.º 1 e n.º 2, do CT, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou qualquer dos progenitores quando isso afete a regularidade da aleitação^{107/108} ficam dispensados da prestação efetiva em horário de trabalho organizado de acordo com o regime de adaptabilidade. Além disso, excetua-se a aplicação do regime de adaptabilidade grupal no caso de trabalhador com filho menor de três anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância (art. 206.º, n.º 4, al. b), do CT).

É certo que nos termos do regime de adaptabilidade grupal o empregador pode, verificados certos requisitos, exigir ao trabalhador, que não teve oportunidade de se pronunciar, horas que excedem os limites máximos previstos. Desta forma, tal como no trabalho suplementar, o trabalhador pode ter a possibilidade de invocar um motivo atendível para legitimamente recusar a sua prestação, se fundamentar a previsão de um direito de oposição do trabalhador à prestação de trabalho em regime de adaptabilidade¹⁰⁹.

¹⁰⁴ Esta lei procede à nona alteração ao CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, reforçando os direitos de maternidade e paternidade, à terceira alteração ao DL n.º 91/2009, de 9 de abril, e à segunda alteração ao DL n.º 89/2009, de 9 de abril.

¹⁰⁵ MONTEIRO, Luís Miguel, in AA. VV., 2020: 516 e 517.

¹⁰⁶ FERNANDES, António Monteiro, 2020: 513.

¹⁰⁷ Tratando-se de aleitação, desde que ambos os progenitores (no que se refere aos respetivos beneficiários, aplica-se *ipsis verbis* o referido no art. 64.º, n.º 1, al. a), do CT) exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos têm direito a dispensa diária para o efeito até o filho perfazer um ano (art. 47.º, n.º 2, do CT), gozada em dois períodos distintos, com duração máxima de uma hora cada (n.º 3). Para tal, o progenitor deve apresentar documento onde conste a decisão conjunta (art. 48.º, n.º 2, al. b), do CT), declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor (quando se verificar tal situação) [al.c)] e provar que o outro progenitor exerce atividade profissional e que informou a entidade empregadora da decisão conjunta [al. d)]. O progenitor informa a entidade empregadora que aleita o filho com a antecedência de dez dias [al. a)].

¹⁰⁸ Pronunciando-se sobre uma hipótese em que a mãe solicita dispensa para aleitação veja-se o Parecer da CITE n.º 20/CITE/2002, disponível em <http://cite.gov.pt/pt/acite/pareceres.html>, consult. em 16/abr/2021.

¹⁰⁹ Com este entendimento, CARVALHO, António Nunes de, 2011a: 237 e 238 e CARVALHO, António Nunes de, 2011b: 367.

2.6.2 Banco de horas

O CT 2009 veio prever, no art. 208.º, um novo instituto destinado à flexibilização do tempo de trabalho que designou por banco de horas, o qual permite atender à variabilidade dos mercados através de aumentos pontuais da prestação do trabalho que é pago como «trabalho normal» e não como trabalho suplementar¹¹⁰.

Esta modalidade de trabalho tem sido vista por vários autores como um “expediente dotado de um potencial elevado de perturbação da vida pessoal e familiar do trabalhador”¹¹¹. Ainda que tal visão nos pareça adequada à realidade do mercado laboral português, esta figura poderia funcionar como mais um instrumento de conciliação, desde que com uma configuração diferente, dotada de uma menor unilateralidade.

À semelhança do regime de adaptabilidade, também o mecanismo do banco de horas contém algumas modalidades conforme o tipo de ato constitutivo e modelador¹¹².

Originariamente, com o surgimento do CT de 2009, começou por ser admitido o chamado banco de horas por regulamentação coletiva, ou seja, a criação de regimes de banco de horas apenas podia ter lugar por IRCT, hipótese que continua intacta no sistema atual (art. 208.º do CT)¹¹³.

“Assim, o IRCT pode prever que em regime de banco de horas, sejam prestadas até mais de 4 horas diárias de trabalho e mais 200 semanais, com o limite de 60 horas para o período normal de trabalho semanal (art. 208.º, n.º 2)”¹¹⁴.

No que concerne ao banco de horas grupal, a Lei n.º 93/2019¹¹⁵ extinguiu o banco de horas grupal instituído nos termos do anterior art. 208º-A (isto é, o banco de horas grupal, que tinha como premissa da sua aplicação o regime de banco de horas individual) no prazo máximo de um ano após a sua entrada em vigor, ou seja, a 1 de outubro de 2020¹¹⁶.

O banco de horas grupal pode ter origem em IRCT (art. 208º-B, n.º 1) ou em referendo (art. 208º-B, n.º 2), estando prevista a sua aplicação para grupos de trabalhadores de dimensão mais restrita do que o conjunto dos trabalhadores do estabelecimento, se bem que, quando este seja constituída apenas por uma unidade económica ou a sua dimensão seja reduzida, como é

¹¹⁰ CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2011: 395.

¹¹¹ FERNANDES, António Monteiro, 2012: 554.

¹¹² ROUXINOL, Milena e VICENTE, Joana Nunes, in AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes e MOREIRA, Teresa Coelho, 2019: 639.

¹¹³ *Idem*: 639 e 640.

¹¹⁴ MONTEIRO, Luís Miguel, 2016: 180.

¹¹⁵ Altera o CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro.

¹¹⁶ FERNANDES, Francisco Liberal e BASTO, Bárbara de Sousa, 2019: 153.

*o caso da maioria do nosso tecido empresarial, possa abranger todos os trabalhadores da empresa*¹¹⁷.

Para que o banco de horas grupal através de IRCT seja instituído é indispensável que, pelo menos, sessenta por cento dos trabalhadores do grupo considerado se encontre abrangido por aquela fonte de direito, seja em resultado da filiação sindical ou da adesão individual ao IRCT (art. 208.º-B, n.º 1, do CT)¹¹⁸.

Por outro, o n.º 2 do art. 208.º-B prevê a instituição do banco de horas por referendo entre os trabalhadores, exigindo uma maioria mínima de sessenta e cinco por cento para que se possa alargar esse regime a todas as pessoas, e estabelecendo em cinquenta horas a duração máxima do trabalho semanal e em cento e cinquenta anuais o total dos acréscimos (n.ºs 3 e 6).

Tal como vimos a respeito do regime de adaptabilidade, também no mecanismo do banco de horas, segundo o art. 58.º, n.ºs 1 e 2, do CT, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou qualquer dos progenitores quando isso afete a regularidade da aleitação ficam dispensados da prestação efetiva em horário de trabalho organizado de acordo com o regime de banco de horas.

Neste regime, também se excetua a aplicação do regime do banco de horas grupal no caso de trabalho com filho menor de três anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância (art. 208.º-B, n.º 13, al. b) do CT). E, tal como no regime de adaptabilidade grupal, verificaram-se neste regime os mesmos problemas de compatibilidade constitucional. Aliás, o TC¹¹⁹ pronunciou-se reconhecendo que este regime de flexibilização afeta o direito ao repouso e dificulta a conciliação da vida profissional com a vida familiar, uma vez que esta dispensa está longe de beneficiar todos os progenitores com filhos pequenos.

Nos casos em que o empregador recorre ao banco de horas grupal, o regime é imposto unilateralmente ao trabalhador, mesmo contra a sua vontade. Esta configuração aproxima o banco de horas grupal do trabalho suplementar, dado que este último é obrigatório para o trabalhador (art. 227.º, n.º 3, do CT)¹²⁰.

¹¹⁷ FERNANDES, Francisco Liberal e BASTO, Bárbara de Sousa, 2019: 153.

¹¹⁸ *Idem*: 154.

¹¹⁹ *Vd.*, Acórdão n.º 602/2013, *DR*, 1.ª série, n.º 206, de 24 de outubro de 2013, disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/502979/details/maximized>, consult. em 29/mar/2021. O TC concluiu pela não inconstitucionalidade do art. 208º-B do CT, apesar de votarem vencidos seis Conselheiros alegando a violação da liberdade sindical em sentido negativo, a violação dos direitos ao repouso, lazer, conciliação de vida familiar, bem como a falta de justificação e a desproporção – CATARINA SARMENTO E CASTRO, JOÃO CURA MARIANO, MARIA LÚCIA AMARAL, ANA MARIA MARTINS, MARIA JOSÉ MESQUITA e JOAQUIM DE SOUSA RIBEIRO.

¹²⁰ CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2015: 484.

Assim, entendemos que deve ser aplicado analogicamente¹²¹ o direito, previsto no regime de trabalho suplementar, do trabalhador invocar, por motivo atendível, a dispensa de prestar trabalho nos termos do regime de banco de horas grupal.

2.6.3 Horário concentrado

Estamos perante mais um instrumento de flexibilização do tempo de trabalho, que irá permitir ao empregador prolongar o período normal de trabalho diário perante maiores necessidades de trabalho. Para além disso, a concentração do horário poderá também permitir ao trabalhador responder às necessidades da sua vida pessoal, podendo partir da sua iniciativa¹²².

A figura do horário concentrado, depois de mencionada como uma extensão do regime de prolongamento do trabalho aos fins-de-semana a outros dias¹²³, surge pela primeira vez regulada no art. 209.º do CT de 2009.

O regime de horário concentrado possibilita o aumento do período normal de trabalho, sendo este aumento depois compensado através de uma compressão do período normal de trabalho semanal. Isto quer dizer que o trabalhador concentra em apenas alguns dias da semana a realização da sua atividade, com o intrínseco alargamento do período normal de trabalho diário, de modo a permitir que seja efetivado o período normal de trabalho semanal comum¹²⁴.

Assim, com o horário concentrado não existe um aumento do período normal de trabalho fixado, mas somente o prolongamento da prestação de trabalho em alguns dias da semana, que será compensado através da extensão do descanso semanal, ficando o período normal de trabalho semanal concentrado em menos dias – três ou quatro. Isto significa que vigora a lógica do cálculo médio do tempo de trabalho, à semelhança do regime de adaptabilidade¹²⁵.

O CT prevê duas hipóteses de horário concentrado (art. 209.º, n.º 1).

Na primeira hipótese [al. a)] prevê um máximo de quatro dias de trabalho por semana, caso em que pode assentar em convenção coletiva ou acordo individual. Neste

¹²¹ “A analogia permite-nos, assim, identificar uma lacuna e proceder à respetiva integração, possibilitando ao trabalhador abrangido por um regime de banco de horas grupal invocar um motivo atendível para recusar a prestação desse trabalho” – Cfr., CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2015: 485.

¹²² CARVALHO, António Nunes de, 2011b: 378.

¹²³ CLBRL, 2007: 106.

¹²⁴ CARVALHO, António Nunes de, 2011b: 377.

¹²⁵ MONTEIRO, Luís Miguel, in AA.VV., 2020: 507.

caso, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até quatro horas por dia, de maneira a concentrar o período normal de trabalho semanal em quatro dias de trabalho¹²⁶. Assim, o período normal de trabalho semanal é sempre respeitado, através da extensão do descanso semanal¹²⁷ e da concentração das quarenta horas semanais em quatro dias.

A modalidade prevista no n.º 1, al. a), pode transformar-se numa derrogação à regra do art. 203.º, n.º 1, isto é, ao princípio segundo o qual o período diário de trabalho normal não pode ser superior a oito horas; porém a adoção de qualquer desses regimes não permite alongar a duração do PNT semanal, nem implica o pagamento de qualquer retribuição suplementar, muito embora a sua aplicação obrigue uma maior indisponibilidade e penosidade para o trabalhador¹²⁸.

A segunda hipótese [al. b)] antevê um máximo de três dias de trabalho por semana, seguidos de um mínimo de dois dias de descanso¹²⁹, caso em que só pode fundar-se em convenção coletiva. Neste caso, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até quatro horas por dia, em cada três dias de trabalho consecutivos, desde que seguidos, pelo menos, de dois dias de descanso¹³⁰.

Tal como foi mencionado anteriormente em relação aos regimes de adaptabilidade e banco de horas, segundo o art. 58.º, n.º 1 e n.º 2, do CT, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou qualquer dos progenitores quando isso afete a regularidade da aleitação ficam dispensados da prestação efetiva em horário de trabalho organizado de acordo com o regime de horário concentrado.

2.6.4 Trabalho suplementar

No que respeita ao trabalho suplementar estamos perante mais uma forma de flexibilizar a uniformidade do tempo de trabalho.

¹²⁶ Como a própria lei determina, o limite de quatro dias de trabalho semanal fixa um limite máximo. No entanto, como indica MONTEIRO, Luís Miguel, in AA.VV., 2020: 541 e 542, pela contraposição com a alínea b) podemos afirmar que aquele número de dias de trabalho semanal não é máximo, nem mínimo, mas a duração exata da semana de trabalho que permite aumentar a jornada diária.

¹²⁷ De acordo com FERNANDES, Francisco Liberal, 2012: 115, “nesta situação, o trabalhador fica com direito a três dias de descanso em cada semana, sendo, pelo menos, um descanso complementar ou compensatório”.

¹²⁸ FERNANDES, Francisco Liberal, 2012: 114.

¹²⁹ Segundo CARVALHO, António Nunes de, 2011b: 378, “o legislador não teve em conta que a concentração do horário implica a existência de dias que não são de trabalho, mas que não correspondem a descanso, configurando meros períodos de inatividade (isto é, o facto de o trabalhador realizar a prestação em apenas três dias não determina a qualificação dos outros quatro dias da semana como descanso semanal)”.

¹³⁰ De acordo com FERNANDES, Francisco Liberal, 2012: 115, “(...) os dois dias de descanso que se seguem aos três dias de trabalho devem ser efetivos, o que significa que o seu gozo não pode ser absorvido pelos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar ou de férias”.

A noção de trabalho suplementar resulta do art. 226.º do CT. A noção legal de trabalho suplementar é dada por referência ao conceito de horário de trabalho¹³¹: é trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho. A atual definição é mais precisa do que as precedentes, porque na LCT (art. 46.º) falava-se em trabalho extraordinário como sendo aquele que era prestado “para além do período normal”¹³².

O empregador só pode recorrer ao trabalho suplementar se estiverem preenchidas as condições estabelecidas no art. 227.º do CT e dentro dos limites previstos no art. 228.º do CT. Por via de regra, o trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar (art. 227.º, n.º 3, do CT) sempre que o empregador careça dessa atividade adicional, nos termos estabelecidos no art. 227.º, n.ºs 2 e 3, do CT.

No entanto, o trabalhador não é obrigado a prestar o trabalho suplementar quando se integrar numa das categorias de trabalhadores protegida, como por exemplo, “a trabalhadora grávida, bem como trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a doze meses” (art. 59.º, n.º 1, do CT). Também, durante todo o período de amamentação^{133/134} a trabalhadora não é obrigada a prestar este tipo de trabalho, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança (n.º 2 do art. 59.º) ou se solicitar a dispensa invocando um motivo atendível¹³⁵ (art. 227.º, n.º 3, do CT).

¹³¹ Segundo o art. 200.º, n.º 1, do CT entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.

¹³² MARTINEZ, Pedro Romano, 2019: 569.

¹³³ A amamentação é um direito, que visa o superior interesse da criança e as necessidades fisiológicas da mãe. A dispensa para amamentação é exclusiva da mãe, sendo assim, enquanto a mãe estiver a amamentar, pode ausentar-se do trabalho em dois períodos distintos, de uma hora cada (art. 47.º, n.º 3, do CT), sem sujeição a limites temporais pré-determinados, ou seja, dura por todo o tempo que durar a amamentação (n.º 1). A trabalhadora deve comunicar à entidade empregadora que amamenta com uma antecedência de dez dias relativamente ao início da dispensa (art. 48.º, n.º 1, do CT). No caso de a amamentação se prolongar para além do primeiro ano de vida da criança, deve apresentar atestado médico para que a dispensa se mantenha (n.º 1 do art. 48.º). A lei não faz qualquer menção à periodicidade com que se deve apresentar atestado médico, mas subentende-se que não necessita de ser colocado nenhum impedimento à continuidade da amamentação por parte dos empregadores, nomeadamente através da exigência abusiva de apresentação de atestados. Porém, a dispensa é correntemente ignorada por parte das entidades empregadoras, que tentam definir o horário de amamentação a praticar pela trabalhadora, ou que inclusivamente lhe negam este o exercício desse direito.

¹³⁴ Cfr., Pareceres da CITE n.º 557/CITE/2019 e n.º 618/CITE/2019, disponível em <http://cite.gov.pt/pt/acite/pareceres.html>, consult. em 16/abr/2021 e Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 8 de Julho de 2015, processo n.º 188/14.3TTGRD.C1, que refere o seguinte: “I - Tendo a autora direito a seis horas de dispensa para amamentação, essas seis horas de dispensa devem ser gozadas durante o período normal de trabalho a que a autora está obrigada, sem perda de quaisquer direitos e sendo consideradas como prestação efetiva de trabalho – art. 65.º, n.º 2, do CT. II – Assente esse direito potestativo da autora, compete à trabalhadora o exercício de tal direito através da comunicação prevista no art. 48.º, n.º 1, do CT, com indicação dos dois períodos distintos aludidos no n.º 3 do art. 47.º do CT durante os quais pretende gozar efetivamente a dispensa para amamentação”, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/2e739e46da21c44780257eb2004ee081?OpenDocument>, consult. em 16/abr/2021.

¹³⁵ A letra do preceito suscita algumas dúvidas: além de o conceito de “motivo atendível” ser indeterminado, entendendo-se que quanto maior for a urgência da prestação de trabalho suplementar, mais poderoso deve

Conclusão

As alterações sociais e económicas vividas nos dias de hoje desafiam os indivíduos, as famílias e as organizações a refletir sobre os problemas referentes à conciliação da vida profissional e da vida familiar.

A conciliação das vidas profissional e privada requer uma gestão criteriosa dos horários, que nem sempre é viável. O êxito de uma vida em conjunto passa por determinadas cedências no que diz respeito à carreira e à família. Não obstante, a compatibilidade das vidas pode ser alcançada através de várias opções de organização do tempo e do trabalho.

Compete às entidades empregadoras mediante a implementação de políticas internas, adequadas à estrutura e cultura de cada organização proceder a algumas mudanças para proporcionar um melhor equilíbrio entre a vida familiar e profissional dos seus trabalhadores, para que ocorra mais participação dos homens na família, maior igualdade ao nível das remunerações e no progresso da carreira.

Um dos maiores desafios da atualidade que se colocam no mundo laboral é o de conciliar os direitos de cidadania¹³⁶ dos trabalhadores com o aumento de capacidade de adaptação das empresas. O exercício da atividade através de formas flexíveis da prestação laboral que à partida podem parecer mais fáceis de pôr em prática, exige uma utilização cuidada e consciente, visto que também são muitas as desvantagens para ambas as partes da relação laboral, permitindo, em nome do princípio da dignidade pessoal e social, a conciliação da vida pessoal e familiar com o trabalho.

A insuficiência dos mecanismos de conciliação entre as esferas profissional, pessoal e familiar implica, muitas vezes, a necessidade de interrupção na carreira profissional ou de reduções dos tempos de trabalho por parte dos progenitores e dos cuidadores. Todavia, estas situações são pouco compreendidas no mercado de trabalho atual, cada vez mais competitivo, caracterizado, por um lado, pela exigência ao trabalhador de uma multiplicidade de competências e de horas de trabalho e, por outro, por recursos

ser o motivo invocado para a dispensa da prestação daquele trabalho, questiona-se se basta que o trabalhador invoque e prove a existência de “motivo atendível” para se poder escusar licitamente à prestação de trabalho suplementar, ou se, como indica RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2019a: 454, a valoração do “motivo atendível” “depende, em última análise, do empregador, uma vez que a regra é a obrigatoriedade da prestação do trabalho suplementar (...)”.

¹³⁶ Cfr., art. 59.º da CRP.

crecentes a vínculos laborais precários, em que a regra é ainda a do trabalho a tempo completo.

O CT reconhece aos trabalhadores com responsabilidades familiares um regime especial de tempo de trabalho, de preferência quanto ao trabalho a tempo parcial (art. 55.º), a um horário flexível (art. 56.º), ao teletrabalho (art. 166.º), a dispensa de trabalho no regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado (art. 58.º) e a dispensa de trabalho suplementar (art. 59.º). Contudo, tal regime aplica-se apenas a situações de parentalidade, esquecendo o legislador de outras responsabilidades familiares, nomeadamente para com os ascendentes e colaterais. Destarte, a regulamentação portuguesa terá necessariamente de sofrer algumas alterações a fim de se conformar com os objetivos da nova Diretiva n.º 2019/1158.

Em suma, pelo exposto parece-nos legítimo afirmar que, apesar de não se poder falar em igualdade de género e políticas de conciliação plenas, já são notórias as manifestações de preocupação com estas temáticas¹³⁷. Em face das assimetrias de género, as medidas de conciliação são fundamentais e urgentes, tornando-se premente repensar as formas de organização do trabalho no sentido de proporcionar a conciliação entre responsabilidades familiares e profissionais.

¹³⁷ Para mais desenvolvimentos *vd.*, MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2021: 11, 88 a 92.

Referências bibliográficas

- AA. VV. (2016), *Livro verde sobre as relações laborais*, Guilherme Gray (coord.), Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Lisboa.
http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro_verde_2016.pdf, consult. em 3/abr/2021.
- AA. VV. (2020), *Código do Trabalho anotado*, 13ª Edição, Almedina, Coimbra.
- ALMEIDA, Maria Eunice Lopes de (2020), “O teletrabalho e o direito a teletrabalhar”, *Questões Laborais*, n.º 56, pp. 81-123.
- AMADO, João Leal (2019), *Contrato de trabalho – noções básicas*, 3ª Edição, Almedina, Coimbra.
- AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes e MOREIRA, Teresa Coelho (2019), *Direito do trabalho – relação individual*, Almedina, Coimbra.
- BALLESTER PASTOR, María Amparo (2019), “De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, n.º 11, pp. 1109-1132.
- BARROSO, Helena Tapp (2010), “Notas sobre o efeito das férias e ausências na contagem do período normal de trabalho em regime de adaptabilidade”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 1, pp. 39-58.
- CARVALHO, António Nunes de (2011a), “Notas sobre o art. 206.º do Código do Trabalho (adaptabilidade grupal)”, in *Actas do Congresso de Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, Catarina de Oliveira Carvalho/ Júlio Vieira Gomes (coords.), Coimbra Editora, Coimbra, pp. 215-250.
- CARVALHO, António Nunes de (2011b), “Notas sobre o regime do tempo de trabalho na revisão do Código do Trabalho”, in *Código do Trabalho – a revisão de 2009*, Paulo Morgado de Carvalho (coord.), Coimbra Editora, Coimbra, pp. 327-379.

- CARVALHO, Catarina de Oliveira (2004), “A proteção da maternidade e da paternidade no código do trabalho”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.ºs 1-3, pp. 41-137.
- CARVALHO, Catarina de Oliveira (2011), “A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho”, in *Actas do Congresso de Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, Catarina de Oliveira Carvalho/ Júlio Vieira Gomes (coords.), Coimbra Editora, Coimbra, pp. 359-406.
- CARVALHO, Catarina de Oliveira (2015), “A organização e a remuneração dos tempos de trabalho: em especial o banco de horas”, in *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo Lobo Xavier*, vol. I, Revista Direito e Justiça, Universidade Católica Portuguesa Editora, Lisboa, pp. 447-508.
- CARVALHO, Catarina de Oliveira (2018), “A adaptabilidade e o banco de horas à luz do direito europeu e internacional”, in *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho: o regime nacional de tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*, Maria do Rosário Palma Ramalho/ Teresa Coelho Moreira (coords.), AAFDL, Lisboa, pp. 69-99.
- CARVALHO, Catarina de Oliveira (2020a), “Concilier vie professionnelle et vie familiale pour promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes au Portugal: considérations et perspectives à la lumière de la Directive 2019/1158 sur l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants”, *Revue de droit compare du travail et de la sécurité sociale*, n.º 3, pp. 82-93.
- CARVALHO, Catarina de Oliveira (2020b), “Novos desafios da parentalidade”, in *Covid-19 e trabalho: o dia seguinte*, Maria do Rosário Palma Ramalho/ Teresa Coelho Moreira (coords.), AAFDL, Lisboa, pp. 209-237.
- CASAS BAAMONDE, María Emilia (2018), “Conciliación de la vida familiar y laboral: constitución, legislador y juez”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, n.º 10, pp. 1065-1084.
- CHAMBEL, Maria José e SANTOS, Marina Veríssimo dos (2009), “Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família”, *Estudos de Psicologia*, vol. 26, n.º 3, pp. 275-286.

- CLBRL (2007), *Livro branco das relações laborais*, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Lisboa.
http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro_branco_2007.pdf/8137a75c-baa2-4182-89d7-1882ec5e146b, consult. em 6/jan/2021.
- CORDEIRO, António Menezes (2000), *Isenção de horário – subsídios para a dogmática actual do direito da duração de trabalho*, Almedina, Coimbra.
- EUROFOUND (2016), *Working time developments in the 21st century: work duration and its regulation in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1573en.pdf, consult. em 15/mar/2021.
- EUROFOUND (2018), *Striking a balance: reconciling work and life in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf, consult. em 15/mar/2021.
- EUROFOUND (2020), *Living, working and COVID-19: methodological annex to round 1*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf, consult. em 8/abr/2021.
- FERNANDES, António Monteiro (2012), “A reforma laboral de 2012: observações em torno da Lei n.º 23/2012”, *Revista da Ordem dos Advogados*, n.ºs 2-3, pp. 545-573.
- FERNANDES, António Monteiro (2020), *Direito do trabalho*, 20ª Edição, Almedina, Coimbra.
- FERNANDES, Francisco Liberal (2012), *O tempo de trabalho – comentário aos artigos 197º a 236º do código do trabalho (revisto pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho)*, Coimbra Editora, Coimbra.
- FERNANDES, Francisco Liberal e BASTO, Bárbara de Sousa (2019), “O banco de horas grupal na Lei 93/2019”, *Questões Laborais*, n.º especial 55, pp. 149-168.

- FERNÁNDEZ PRIETO, Marta (2020), “Reformas en materia de igualdad entre hombres y mujeres - conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la Directiva (UE) 2019/1158”, *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 12, pp. 1 a 30.
- GIL, Susana I. P. Ferreira dos Santos (2017), “Algumas notas sobre o eterno mundo novo: o teletrabalho”, in *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*, vol. II, Bernardo da Gama Lobo Xavier/ Maria do Rosário Palma Ramalho/ José João Abrantes/ João Leal Amado/ David Falcão/ Sérgio Tenreiro Tomás (coords.), Nova Causa - Edições Jurídicas, Vila Nova de Famalicão, pp. 640-672.
- GOMES, Júlio (2007), *Direito do trabalho - relações individuais de trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra.
- GOMES, Maria Irene, “O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas” 25/set/2020. <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/67361>, consult. em 19/fev/2021.
- JOVER RAMÍREZ, Carmen (2018), “La conciliación laboral y familiar en Reino Unido: una visión comparada con el sistema español”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º 38, pp. 29-45.
- LEITÃO, Luís Menezes (2019), *Direito do trabalho*, 6ª Edição, Almedina, Coimbra.
- LEITÃO, Sara (2020), “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Pedro Romano Martinez/ Luís Gonçalves da Silva (coords.), vol. VIII, Almedina, Coimbra.
- MARTINEZ, Pedro Romano (2019), *Direito do trabalho*, 9ª Edição, Almedina, Coimbra.
- MARTINS, David Carvalho (2019), “Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal” in *A igualdade nas relações de trabalho*, Maria do Rosário Palma Ramalho/ Teresa Moreira Coelho (coords.), AAFDL, Lisboa, pp. 95-108.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO (2021), *Livro verde sobre o futuro do trabalho*, Teresa Moreira Coelho/ Guilherme Gray (coords.), Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Lisboa. https://www.staaezn.pt/_files/200000901-9c5ef9c5f4/LivroVerdeFuturoTrabalho_300321_CPCS.pdf, consult. em 20/abr/2021.

- MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui (2017), *Constituição Portuguesa Anotada*, 2ª Edição Revista, vol. I, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa.
- MONTEIRO, Luís Miguel (2016), “Adaptabilidade e banco de horas”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, pp. 153-186.
- MOREIRA, Maria Margarida Góis (2013), “O princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar”, *Questões Laborais*, n.º 41, pp. 131-172.
- OIT (2020), “Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - guia prático”. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf, consult. em 8/abr/2021.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2018), “Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar – algumas notas”, in *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho: o regime nacional de tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*, Maria do Rosário Palma Ramalho/ Teresa Coelho Moreira (coords.), AAFDL, Lisboa, pp. 101-116.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2019a), *Tratado do direito do trabalho, parte II – situações laborais individuais*, 7ª Edição, Almedina, Coimbra.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2019b), *Tratado do direito do trabalho, parte IV – contratos e regimes especiais*, Almedina, Coimbra.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2019c), “Conciliação equilibrada entre a vida profissional e familiar: uma condição (in)atingível da igualdade de género no trabalho e no emprego”. http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Artigo_Palma_Ramalho.pdf, consult. em 17/dez/2020.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, FOUBERT, Petra e BURRI, Susanne (2015), “European network of legal experts in the field of gender equality”, in *The implementation of the parental leave Directive 2010/18 in 33 European countries*, European Commission, Brussels.
- RECHO TELLO, Nuria (2020), “La nueva directiva de conciliación de los progenitores y los cuidadores: ¿otra oportunidad perdida?”, *Revista de Derecho Social*, n.º 89, pp. 65-89.

- TOMÉ, Maria João Romão Carreiro Vaz (2004), “Qualidade de vida: conciliação entre o trabalho e a família”, *Lex Familiae*, n.º 1, pp. 51-64.
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo e CARVALHO, António Nunes de (2014), “Organização flexível do tempo de trabalho (competências da CITE)”, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.ºs 1-4, pp. 33-80.
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, com a colaboração de Pedro Furtado Martins, António Nunes de Carvalho e Joana Vasconcelos (2020), *Manual de Direito do Trabalho*, 4ª Edição Revista e Atualizada, Rei dos Livros, Lisboa.