

A protecção da maternidade na Península Ibérica e a sua aplicação judicial. Problemas e perspectivas

I. INTRODUÇÃO

A descrição e análise da disciplina jurídica vigente em Portugal em sede de protecção da maternidade não pode alhear-se da situação anterior à recepção, no Direito interno, das soluções consagradas no diploma comunitário que hoje rege a matéria - a Directiva 92/85, de 19 de Outubro de 1992 - nem, tão pouco, da situação anterior à adesão do meu país à Comunidade Europeia.

E não pode alhear-se por dois motivos, de ordem diversa:

- em primeiro lugar, porque a recepção da Directiva 92/85 na ordem jurídica portuguesa não é, ainda, plenamente eficaz, pela ausência da regulamentação prevista no diploma legal que acolheu as soluções comunitárias;

- em segundo lugar, porque as normas hoje vigentes nesta matéria, designadamente as que respeitam à igualdade de tratamento dos progenitores no exercício dos direitos reconhecidos pela lei, não se esgotam na Directiva, mas resultam de contributos vários, dando origem a regime que, em muitos aspectos, assegura aos trabalhadores tutela acrescida em relação à decorrente do texto comunitário.

A esta evolução não é estranho o conteúdo da Constituição da República Portuguesa, datada de 2 de Abril de 1976.

Aquí se reconhecia, em capítulo dedicado aos direitos, liberdades e garantias pessoais, o direito dos pais à educação dos filhos e a igualdade de direitos e deveres dos cônjuges quanto à educação e manutenção¹ dos filhos (art.º 36º/5 e 3). Mais à frente, no domínio dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais, era consagrada a obrigação do Estado de promover a "especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto" [art.º 54º/2,

¹ A referência à manutenção dos filhos foi introduzida em 1989, aquando da segunda revisão constitucional (Lei constitucional 1/89, de 8 de Julho) tendo sido mantida na revisão de 1992.

c)²], depois concretizada em disposição específica (art.º 68º) contendo os direitos que, para a mãe, decorrem dessa protecção da maternidade³, direitos a que a doutrina⁴ reconhece natureza análoga à dos direitos, liberdades e garantias, propiciando a aplicação do mesmo regime jurídico (Constituição, art.º 17º).

Já antes da aprovação do texto constitucional, constituíam direitos da mulher [art.º 118º/1, alíneas a), b) e d) do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei 49 408, de 24 de Novembro de 1969]:

- não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado,
- não ser despedida durante a gravidez e até um ano após o parto;
- interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos.

O exercício destes direitos não determinava a perda de retribuição.

A prestação de trabalho nocturno (entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte) nos estabelecimentos industriais, era proibida às mulheres grávidas e até três meses após o parto (Decreto-Lei 409/71, de 20 de Setembro, art.º 31º)⁵, sendo objecto de definição legal os trabalhos interditos ou condicionados a mulheres grávidas (Portaria 186/73, de 13 de Março, n.º 4)⁶.

Por outro lado, era já reconhecido às trabalhadoras puérperas, em exclusivo, o direito a licença de maternidade por noventa dias (Decreto-Lei 112/76, de 7 de Fevereiro).

² Com idêntica redacção, esta regra passou para o art.º 60º/2, c) com a primeira revisão constitucional, aprovada pela Lei constitucional 1/82, de 30 de Setembro e para o art.º 59º/2, c) com a segunda revisão, aí se mantendo após a terceira alteração do texto constitucional.

³ A primitiva versão deste art.º 68º foi alterada na revisão de 1982, que estendeu o seu âmbito de aplicação à paternidade, igualando-a à maternidade no que respeita ao reconhecimento da essencialidade da sua acção em relação aos filhos e à protecção que lhe é conferida pelo Estado.

⁴ Ver, por todos, J. J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Coimbra, 1984, vol. I, nota IV ao art.º 68º, p. 355.

⁵ Na medida em que esta proibição pode constituir medida discriminatória, designadamente por implicar para as mulheres a privação do acréscimo remuneratório propiciado pelo trabalho suplementar, deve considerar-se derogada pela entrada em vigor do Decreto-Lei 392/79, de 20 de Setembro, que introduz disposições tendentes a assegurar a igualdade de tratamento entre sexos no trabalho e no emprego. As únicas limitações admissíveis ao pleno exercício da aptidão profissional feminina são as que visem evitar os riscos efectivos ou potenciais para a respectiva função genética (cfr. Acórdão da Relação de Coimbra de 8 de Março de 1988; Colectânea de Jurisprudência, 1988, t. 2, p. 106).

No entanto, só o texto constitucional, com a revisão de 1982, promove a protecção da maternidade e, num segundo momento, da paternidade⁷, através da atribuição aos pais de verdadeiro direito fundamental enquanto responsáveis pela educação dos filhos⁸. Este direito vincula não apenas o Estado, que deve desenvolver as condições necessárias a que a acção educativa dos pais se não faça em prejuízo da realização pessoal e profissional destes, mas também toda a sociedade, sujeitando-a a suportar, nas diversas relações estabelecidas no seu âmbito, as alterações impostas pela tutela destes valores sociais.

Vinculado pelas directrizes referidas, o legislador ordinário encontrou-se adstrito à definição de regime de protecção da paternidade e da maternidade que assegurasse, nas diversas áreas da relação laboral, a prossecução dos valores constitucionalmente consagrados.

Ainda antes da definição deste regime, outras normas legais tinham já consagrado, em aspectos parcelares, corolários das opções constitucionais. Refira-se, a título de exemplo, a obrigatoria justificação das faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar, faltas que, como tal, não determinam a perda de qualquer direito ou regalia do(a) trabalhador(a) [Decreto-Lei 874/76, de 28 de Dezembro, art.ºs 23º/2, e) e 26º/1]. Na mesma linha, encontra-se a exigência do assentimento da trabalhadora grávida ou com filhos de idade inferior a dez meses para a prestação de trabalho para além do horário estabelecido [Decreto-Lei 421/83, de 2 de Dezembro, art.º 3º/2, b)].

Por seu turno, o Decreto-Lei 392/79, de 20 de Setembro, reafirmou a proibição ou o condicionamento dos trabalhos legalmente caracterizados como implicando riscos efectivos para a função genética.

II. A PROTECÇÃO DA MATERNIDADE NA LEI 4/84, DE 5 DE ABRIL

A disciplina jurídica da protecção da maternidade e da paternidade foi aprovada pela Lei 4/84, de 5 de Abril. Este diploma foi regulamentado pelo Decreto-Lei 136/85, de 3 de Maio e

⁶ Ver nota anterior.

⁷ Ver *supra*, nota 3.

⁸ Gomes Canotilho e Vital Moreira, *op. cit.*, nota I ao art.º 68º, p. 354.

aplicado à relação de trabalho na administração pública pelo Decreto-Lei 135/85, da mesma data.

A lei da maternidade, nome pelo qual é conhecida a Lei 4/84, conferia à mulher grávida e à que tivesse dado à luz há menos de um ano, a possibilidade de recusar a realização de tarefas perigosas para a sua condição ou que pudessem importar riscos para o feto (art.º 17º/1 e 4). Idêntica faculdade, agora relativamente a tarefas que implicassem a exposição a produtos nocivos susceptíveis de contaminar o leite, era concedida à trabalhadora que aleitasse filho de idade não superior a um ano (art.º 17º/2).

A trabalhadora grávida podia comparecer em consultas médicas durante o tempo de trabalho, sem risco de perda de retribuição (Lei 4/84, art.º 12º/1 e 3; Decreto-Lei 136/85, art.º 6º).

A trabalhadora aleitante tinha direito a crédito de uma hora diária para esse fim, também sem perda de retribuição (Lei 4/84, art.º 12º/2 e 3; Decreto-Lei 136/85, art.º 7º).

O período de licença de maternidade manteve a duração introduzida pelo Decreto-Lei 112/76, de 7 de Fevereiro: noventa dias, dos quais sessenta obrigatoriamente gozados após o parto. O internamento hospitalar anterior ao parto permitia alargar o período de licença para cento e vinte dias (Lei 4/84, art.º 19º).

Durante a licença de maternidade, era garantido à trabalhadora o pagamento de subsídio de montante igual à sua remuneração média (Lei 4/84, art.º 19º).

Ao pai era reconhecida a possibilidade de utilizar a licença de maternidade em situações determinadas:

- em caso de falecimento da mãe nos noventa dias subsequentes ao parto, pelo tempo em falta para o termo daquele período de licença, mas nunca inferior a dez dias (Lei 4/84, art.º 10º);

- em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe, mas só após o decurso do primeiro mês subsequente ao parto (Lei 4/84, art.º 9º);

- em caso de frequência pela mãe, prévia ao parto, de cursos ou estágios de formação que pudessem ser afectados por ausência prolongada, também apenas trinta dias após o parto (Decreto-Lei 136/85, art.º 2º/1).

A adopção de menor de três anos conferia à mãe ou ao pai trabalhadores licença de sessenta dias para acompanhamento do adoptado, com direito à percepção de subsídio calculado nos termos referidos para a licença de maternidade (Lei 4/84, art.º 11º).

Os diplomas em análise previam ainda uma licença de seis meses, renovável até dois anos, para acompanhamento do filho, indistintamente utilizável por qualquer dos progenitores e cumulável com a licença de maternidade (Lei 4/84, art.º 14º/1). Tratava-se, tecnicamente, de suspensão do contrato de trabalho (Decreto-Lei 136/85, art.º 14º/1; DL 398/83, de 2 de Novembro, art.º 2º/1), não dependente do assentimento da entidade patronal, mas sujeita a aviso feito com antecedência mínima de um mês (Lei 4/84, art.º 14º/2). Embora não conferindo direito a qualquer remuneração ou subsídio, esta licença não inviabilizava o regresso do trabalhador ao seu lugar de origem, após o seu termo (Decreto-Lei 136/85, art.º 15º).

Além das licenças referidas, a lei da maternidade legitimava ainda as faltas ao trabalho por períodos não superiores a trinta dias por ano, para prestação, por qualquer dos cônjuges, de assistência a filhos menores de dez anos, doentes ou acidentados (Lei 4/84, art.º 13º/1). O limite do número de faltas podia ser ultrapassado em caso de hospitalização (Lei 4/84, art.º 13º/2), sendo reduzido a quinze dias por ano nos casos de descendentes maiores de 10 anos de idade e afins na linha recta. O direito à falta dependia da demonstração da indispensabilidade do acompanhamento do menor, sendo atribuído a apenas um dos progenitores (*idem*, art.º 13º/1). Estas faltas importavam a perda de retribuição (*idem*, art.º 18º).

Além dos períodos de faltas ou da suspensão do contrato relacionados com a filiação natural ou adoptiva, o diploma previa ainda a possibilidade de adopção de regimes de trabalho em tempo parcial, reduzido ou com horário flexível, bem como a laboração contínua.

Do que fica dito, pode concluir-se que o sistema jurídico português assegurava às trabalhadoras e aos trabalhadores, mesmo antes do acolhimento das soluções constantes da Directiva 92/85, esquema não negligenciável de protecção. Num esforço de sistematização, podem assinalar-se três níveis de eficácia a esta protecção:

- a aplicação do regime legal descrito a todas as categorias de trabalhadores subordinados, ainda que vinculados a contratos de trabalho sujeitos a regimes especiais (*v.g.*, trabalhadores domésticos e agrícolas) ou de natureza pública (funcionários e agentes da administração pública), de duração indeterminada ou sujeitos a termo final;

- a criação de condições para a efectiva repartição, entre ambos os pais, das tarefas inerentes à manutenção e educação dos filhos;

- a cobertura da grande maioria das matérias que posteriormente serão objecto de regulamentação pela Directiva 92/85. Esta incidência era, de resto, fortalecida pela abertura às soluções proporcionadas pela contratação colectiva, desde que traduzidas em níveis acrescidos de protecção dos trabalhadores.

III. A TRANSPOSIÇÃO DA DIRECTIVA 92/85/CEE, DE 19 DE OUTUBRO DE 1992

A primeira nota a transmitir é de alguma perplexidade para a tardia transposição da Directiva. Ao estabelecer período de dois anos para a sua plena integração no direito interno dos Estados membros da Comunidade, por via legislativa ou através de acordo entre os parceiros sociais (art.º 14º/1), o diploma comunitário introduziu dilação mais do que suficiente para um país que, como Portugal, dispunha já de um instrumento específico na matéria, com a extensão que se lhe reconheceu. Alguma inércia do poder legislativo poderá explicar - mas não justificar - que a Directiva apenas tenha sido transposta em 9 de Junho de 1995, pela Lei 17/95, quando devia tê-lo sido até 19 de Outubro do ano transacto (Directiva, art.º 14º/1).

Ao rever a Lei 4/84, a Lei 17/95 introduziu inovações directamente impostas pela Directiva e outras que, um pouco à *boleia* da necessidade de alteração legislativa, foram consideradas desejáveis.

Entre as primeiras, contam-se:

a) campo de aplicação: são recebidas as definições de trabalhadora grávida, puérpera e lactante constantes da Directiva (art.ºs 2º da Directiva 92/85 e 1º-A da Lei 4/84). A nova regulamentação é, por isso, aplicável a todas as trabalhadoras subordinadas, abrangidas pelo regime geral do contrato individual de trabalho ou por regimes especiais (trabalhadoras agrícolas e do serviço doméstico), de direito privado e público, contratadas por tempo indeterminado ou a termo (Lei 4/84, art.ºs 1º-A e 8º).

É nosso entendimento que as trabalhadoras juridicamente não subordinadas, mas economicamente dependentes do credor da sua prestação - realidade em que se integra o designado "trabalho no domicílio" (Decreto-Lei 49 408, art.º 2º; DL 440/91, de 14 de Novembro) - gozam também dos direitos reconhecidos pela nova lei da maternidade, na medida em que se encontram legalmente integradas no sistema de segurança social por conta de outrem (DL 440/91, art.º 11º/2).

b) obrigação do empregador avaliar e determinar os riscos para a segurança e saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, decorrentes das tarefas exercidas na unidade produtiva, bem como o dever de comunicar os resultados dessa avaliação às trabalhadoras em causa (Lei 4/84, art.º 16º).

Desta avaliação, nascerá o dever de adaptação das condições de trabalho de modo a eliminar os riscos detectados ou, em caso de inexigibilidade desta adaptação, o dever de modificar o conteúdo da prestação exigível à trabalhadora, respeitando a sua gravidez e a categoria profissional⁹ (Directiva, art.ºs 3º a 5º; Lei 4/84, art.º 16º/4). Nada disto sendo possível, a trabalhadora será dispensada pelo tempo necessário a evitar os riscos determinados, com perda de retribuição, substituída por prestação de natureza social, suportada pelo Estado [Lei 4/84, art.ºs 16º/4, d) e 19º).

Esta reforma legislativa permite agora fixar, de forma mais rigorosa, os critérios de avaliação da perigosidade das actividades laborais e os deveres do empregador emergentes dessa avaliação, onde antes apenas se reconhecia o direito da trabalhadora recusar o exercício de tarefas perigosas para a sua saúde.

Este rigor não é, necessariamente, sinónimo de acréscimo de protecção das trabalhadoras. O sistema pode conhecer aqui uma das sua perversões mais graves, pois a solução mais cómoda e bem menos dispendiosa para o empregador - já que o dever de remunerar fica suspenso - será a de dispensar a trabalhadora, em lugar de procurar colocação compatível com o seu estado. Não era isto que antes acontecia, já que a trabalhadora podia recusar a sua prestação mas a entidade patronal não podia recusar o pagamento da retribuição.

⁹ Dentro dos limites legalmente admitidos para a variação unilateral da prestação exigível - isto é, nos limites do *Jus Variandi* e em respeito pela posição substancial da trabalhadora?

c) interdição da execução de tarefas perigosas para a saúde e segurança da mulher e dispensa da prestação de trabalho nocturno (Directiva, art.ºs 6º e 7º; Lei 4/84, art.ºs 16º/6 e 7 e 17º);

- d) aumento da licença de maternidade para 98 dias, dos quais sessenta necessariamente após o parto e catorze de gozo obrigatório (art.º 9º da Lei 4/84; art.º 8º/1 da Directiva). Durante este período, o dever de remunerar encontra-se suspenso (Lei 4/84, art.º 18º/1).

- e) sujeição do despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou aleitante a parecer favorável dos serviços do Ministério do Emprego e presunção da ilicitude do despedimento (art.º 18º-Aº da Lei 4/84; art.º 10º/1 da Directiva).

Permitam-me que me detenha aqui uns instantes para explicar que, na protecção reconhecida, nesta matéria, aos trabalhadores, o Direito português ultrapassa a exigência da Directiva.

A Directiva apenas proíbe o despedimento, desde que este não seja fundado em motivos alheios à gravidez. Ora, a lei portuguesa já proibia, como regra, esse despedimento, não fazendo sentido reafirmar a interdição. A lei da maternidade, porém, introduz presunção de abusividade, de ilicitude do despedimento, fazendo depender a cessação do contrato de trabalho - não apenas o despedimento, mas qualquer forma de cessação - de autorização do Ministério do Emprego¹⁰. Esta regra só parcialmente é acolhida na Directiva, a propósito de formas de cessação em que aquela autorização já fosse, em sede geral, prevista.

No domínio das soluções não constantes da Directiva, relevam:

- o direito da trabalhadora a gozar licença, por período mínimo de 14 dias e máximo de 30, em caso de aborto (Lei 4/84, art.º 9º/4).

A propósito desta questão, importa sublinhar que, face à nova lei, o nascimento de nado-morto dá lugar à mesma licença de maternidade de 98 dias (anteriormente, esta situação dava lugar, apenas, a período de licença de 10 a 30 dias, como se de aborto se tratasse). O mesmo se diga, de resto, do falecimento de nado vivo, durante o período de gozo da licença.

¹⁰ *Período experimental; caducidade do contrato a termo: esta regra não obrigará a uma motivação até agora desnecessária?*

- aplicação das normas sobre licença por maternidade à adoção de menores de três anos (art.º 11º da Lei 4/84).

- o direito do pai a ausentar-se do trabalho, por altura do parto, até dois dias úteis, sem perda de remuneração (Lei 4/84, art.º 10º/1 e 18º/2);

- a faculdade de o pai gozar o período que, após o parto, falta para o termo da licença de maternidade, não apenas nos casos especiais de incapacidade física ou falecimento da mãe, mas por decisão do casal (art.º 10º da Lei 4/84). Neste caso, também haverá perda de remuneração (art.º 18º/1).

- a faculdade de a mãe ou o pai beneficiarem de licença especial, por período de seis meses, prorrogável até dois anos, para prestação de assistência a filhos menores de três anos (Lei 4/84, art.º 14º).

Saliente-se que a opção pelo pai, em detrimento da mãe, resulta também aqui, de decisão do casal, não acontecendo apenas no caso excepcional de incapacidade materna. Por outro lado, esta licença não tem necessariamente de seguir a da maternidade, como acontecia na primeira versão da Lei 4/84 (art.º 14º/1);

- o direito do pai ou da mãe à redução do tempo de trabalho em 5 horas por semana, durante o primeiro ano de vida do filho deficiente (Lei 4/84, art.º 10º-A), com a consequente diminuição salarial;

- possibilidade de ausência justificada ao trabalho por parte de qualquer dos pais, até 30 dias por ano, para acompanhamento do filho deficiente de qualquer idade, bem como, na mesma situação, a possibilidade de usufruir de horário flexível e de trabalho em tempo parcial (art.ºs 13º e 15º);

Nas situações em que o exercício do direito à falta e à licença determina a perda de remuneração - licença de maternidade, gozada pela mãe ou pelo pai; licença para acompanhamento do menor adoptado; faltas para assistência a menores doentes; dispensa em virtude de trabalhos perigosos;

dispensa por impossibilidade de troca do trabalho nocturno por prestação durante o dia - esta é substituída por prestação social, a cargo do Estado¹¹.

Ao contrário do se previa na redacção original da Lei 4/84, o novo regime não estabelece o valor desta prestação, remetendo para diploma regulamentar. Ora, tendo em conta que as situações em que esta prestação é paga são, agora, mais frequentes, a determinação do seu valor é de fundamental importância para se saber se a recepção da Directiva determinou alguma degradação na protecção dos trabalhadores.

III. ALGUMAS QUESTÕES COLOCADAS PELA LEGISLAÇÃO PORTUGUESA DA MATERNIDADE

No caso português, o sistema de protecção da maternidade é, em alguns aspectos, conforme à Directiva 92/95, apresentando-se, noutros, ainda mais favorável para as trabalhadoras grávidas, parturientes e aleitantes. Neste último caso, além das inovações, já referidas, não directamente ligadas à transposição da Directiva, há ainda que contar com as soluções decorrentes da primeira versão da Lei 4/84 (anterior à Directiva) e que se mantiveram, como o direito de redução do tempo de trabalho em duas horas diárias, para aleitamento (art.º 12º).

No que diz respeito ao âmbito específico da igualdade de tratamento entre os progenitores, a tutela legal faz-se sentir de forma particular. Saliente-se, a este propósito, que os progenitores podem escolher, de forma autónoma e livre, quem de entre eles exercerá todos os direitos que, pela sua natureza, não se encontram ligados a pessoa determinada.

Assim, o pai pode substituir a mãe no gozo da licença por maternidade e por adopção de menor de três anos. Pode beneficiar de licença especial para prestação de assistência a filhos menores de três anos. Tem a faculdade de obter a redução do seu horário de trabalho em 5 horas por semana, durante o primeiro ano de vida do filho deficiente, bem como de flexibilizar o seu horário ou de trabalhar a tempo parcial para acompanhar o filho deficiente de qualquer idade. Neste caso, pode ainda faltar justificadamente ao trabalho, até 30 dias por ano.

A igualdade não se limita, porém, a este plano. Como corolário do princípio constitucional da não discriminação dos filhos nascidos fora do casamento (Constituição da República

¹¹ *Cômputo da antiguidade?*

Portuguesa, art.º 36º/4) e, no entender de alguns¹², do direito de formação da família, também objecto de tutela constitucional, a Lei 4/84 não diferencia as situações de paternidade (e maternidade) de casados das que se verificam em relação aos que vivem em condições análogas às dos cônjuges.

Isto é, não é necessário o casamento entre si dos progenitores para o exercício dos direitos reconhecidos na lei. Estes direitos serão, de resto, também reconhecidos à família monoparental (materna ou paterna), com as necessárias adaptações.

Por outro lado, os indivíduos que vivam em união de facto manterão a mesma liberdade de opção reconhecida aos cônjuges quanto a quem, de entre eles, exercerá os direitos em causa.

As poucas referências feitas, no texto legislativo, ao "cônjuge", em lugar das expressões "pai", "mãe", "progenitor" (cfr. art.ºs 11º/3, 13º-A, 14º/1 e 23º) não criam dificuldades a esta interpretação.

Na verdade, estas referências ou são impostas pela matéria a que dizem respeito (*v.g.*, a adopção pelo casal) ou deverão ser interpretadas de forma a adequar a letra ao espírito da norma.

Contra este entendimento se pronunciou a Procuradoria-Geral da República, em Parecer n.º 94/88, de 12 de Julho de 1988. No entanto, ele corresponde à orientação que o Tribunal Constitucional vem afirmando, se bem que a propósito de outras matérias (cfr. o Acórdão n.º 356/91, de 16 de Outubro).

Não estabelece distinções nem quanto à negação de direitos, nem quanto à limitação da faculdade de livre escolha do progenitor que exercerá os direitos reconhecidos pela lei¹³. As poucas referências, no diploma, ao cônjuge (Lei 4/84, *v.g.*, art.ºs 11º/3, 13º-A, 14º/1 e 23º) nem determinam, relativamente às situações aí referidas, a necessidade de aplicação análoga. Apenas o legislador disse menos do que pretendia e cabe ao intérprete adequar a letra ao espírito da norma¹⁴.

¹² Gomes Canotilho e Vital Moreira, *op. cit.*, nota II ao art.º 36º, p. 229.

¹³ Contra, o Parecer da Procuradoria-Geral da República n.º 94/88, de 12 de Julho de 1989; *Boletim do Ministério da Justiça*, n.º 388 (Julho de 1989), p. 55 e ss., *maxime*, pp. 68 e 69.

Importa notar, por fim, que as alterações impostas pela Lei 17/95 carecem ainda de regulamentação complementar, exigida pelo texto do diploma e cujo prazo limite de entrada em vigor se esgotou em 9 de Setembro de 1995.

Apesar do tempo decorrido, a regulamentação não foi, ainda, publicada. Esta omissão impede, de acordo com a orientação dominante na administração pública, a exequibilidade imediata da revisão operada pela Lei 17/95, constatando-se assim que, em Novembro de 1995, Portugal ainda não completou o processo de recepção das soluções impostas pela Directiva 92/85/CE e se encontra ainda em vigor a versão original da Lei 4/84.

Nada obsta, no entanto, a que o *efeito directo* do diploma comunitário seja invocado pelos trabalhadores, de forma a verem já reconhecidos, quer perante o Estado, quer perante as entidades empregadoras, os direitos que a Lei 17/95 lhes reconhece em resultado da aplicação da Directiva 92/85. Isto aconteceu, aliás, mas antes da própria Lei 92/85, quando já se esgotara o prazo de transposição da Directiva e os trabalhadores reclamaram em juízo a aplicação imediata dos noventa e oito dias de licença.

De todo o modo, no que respeita ao aumento do período de licença por maternidade, a própria Lei reconhece a sua imediata aplicação a todas as trabalhadoras/mães que tenham dado à luz mesmo antes de 19 de Outubro de 1994 (data limite para a transposição da Directiva) se, nessa data, a sua licença por maternidade (de 90 dias) não tivesse ainda terminado, bem como a todas as trabalhadoras que deram à luz depois de 19 de Outubro de 1994, mas antes da entrada em vigor da Lei (artigos 3º e 4º da Lei 17/95). Daqui resulta a imediata aplicação, sem dependência da regulamentação anunciada, da norma que fixa a extensão do período da licença de maternidade. É, no entanto, a única nestas condições.

Lisboa, 14 de Novembro de 1995¹⁵

¹⁴ Vd Acórdão da Relação de Lisboa de 10 de Março de 1994; CJ, 1994, t. 2, p. 59).

¹⁵ Articulação com outras Directivas, *maxime* a da Igualdade? Articulação com Leis sobre Higiene, Saúde e Segurança? Contratação Colectiva?