

PARECER N.º 145/CITE/2019

Assunto: - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do artigo 55.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 856-TP/2019

I – OBJETO

1. A CITE recebeu em 22.02.2019, por correio registado, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho a tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares, apresentado pela trabalhadora ..., Assistente ..., na especialidade de Cirurgia Plástica, Reconstructiva e Estética, a desempenhar funções no Serviço de Unidade de Queimados do ..., para efeitos da emissão de parecer nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
2. O pedido de autorização de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora, datado de 29.01.2019, foi rececionado pela entidade empregadora em 30.01.2019, conforme declarado na resposta que recaiu sobre o mesmo, e cujo teor é o seguinte:

“(...) venho, nos termos preceituados nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, solicitar a V. Exas. que seja atribuído um regime de horário de trabalho a tempo parcial

para fazer face às minhas responsabilidades familiares relativas ao meu filho (...), nascido a 22 de outubro de 2008 (10 anos de idade).

O presente pedido vigorará até o meu filho perfazer 12 anos de idade, o que ocorrerá no dia 22 de outubro de 2020.

Mais declaro que o meu filho (...) vive exclusivamente comigo em comunhão de mesa e habitação.

Mais refiro que o outro progenitor não exerce o poder paternal (titularidade de responsabilidades parentais) relativamente ao meu filho (...), sendo certo, além disso, que vive na cidade de ...

Finalmente, pretendo, nos termos do Artigo 55.º, n.º 3 e do 57.º, n.º 1 alínea c), ambos do Código de Trabalho, que o período normal de trabalho corresponda a metade do praticado a tempo completo, ou seja, passe a corresponder a um máximo de 20 horas semanais, com exclusão de horário noturno e fins de semana, podendo ser, quatro dias por semana, de manhã ou de tarde, conforme for mais conveniente ao respetivo serviço a que estou adstrita.

O presente pedido destina-se a dar cumprimento ao direito constitucional de conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).”

3. Em 05.02.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, por correio eletrónico, da intenção de recusa que fundamentou da seguinte forma:

“Em resposta ao requerimento apresentado por V. Ex.ª em 30-01-2019, através do qual solicita o regime de trabalho a tempo parcial com responsabilidades familiares ao abrigo do artigo 55º e 57º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, informamos V. Exa. que o pedido apresentado não tem enquadramento legal uma vez que de acordo com

o n.º 5 do artigo 55º “durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual”.

Uma vez que verificamos que se encontra acumular funções no ... e ..., não daremos seguimento ao requerimento nos termos do regime de trabalho a tempo parcial com responsabilidades familiares.”

4. A trabalhadora Requerente, na mesma data, veio responder à entidade empregadora nos seguintes termos:

“(…)

Noto que V. Exas. não cumprem o processo estabelecido na lei e que consta do Artigo 57.º do Código do Trabalho, que não prevê qualquer ato de prévio de recusa de receção do requerimento. Nesse sentido, solicito a remessa imediata do meu requerimento e da V/ resposta à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sob pena de o não fazendo, ser obrigada a requerer junto do ACT o cumprimento das medidas necessárias ao efetivo exercício do direito que me cabe.

O pedido formulado por mim destina-se a vigorar para o futuro e o n.º 5 do Artigo 55.º do Código de Trabalho não importa para a análise do pedido de trabalho a tempo parcial formulado, não cabendo a essa entidade a análise do cumprimento ou não do impedimento ali estabelecido.”.

5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão, via correio eletrónico, em 22.02.2019.

*

6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“ (...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...).”

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.

- 2.2. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

- 2.3. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de

condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

- 2.4. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 2.5. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais*

e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

- 2.6.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.7.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.8.** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP),

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos *e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

- 2.9. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *" Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.", e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que "A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*
- 2.11. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito *" (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de*

forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."

- 2.12.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.13.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe "Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 55.º daquele diploma legal, que o/a trabalhador/a, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar a tempo parcial, entendendo-se que o período normal de trabalho a tempo parcial, salvo acordo em contrário, corresponde a metade do praticado a tempo completo e poderá ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três (3) dias por semana, conforme o pedido do/a trabalhador/a.
- 2.14.** O direito a trabalhar a tempo parcial pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, e o período poderá ser prorrogado até 2 (dois) anos, até 3 (três) anos, neste caso quando exista um terceiro filho ou mais, e até 4 (quatro) anos nas situações de filho com deficiência ou doença crónica, cessando a prestação de trabalho a tempo parcial no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação.

- 2.15.** O/a trabalhador/a que opte por este regime de trabalho não poderá sofrer qualquer penalização em matéria de avaliação e de progressão na carreira profissional, estando impedido de exercer outra atividade incompatível com a finalidade do exercício daquele direito.
- 2.16.** Quando o/a trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 55.º, designadamente trabalhar a tempo parcial, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação, bem como, indicar que não está esgotado o período máximo de duração e que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, simultaneamente, em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder parental – cfr. artigo 57.º, n.º 1, do Código do Trabalho (CT).
- 2.17.** Uma vez solicitada autorização de trabalho a tempo parcial, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

- 2.18.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.19.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, conforme previsto na alínea c) do n.º 8, do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
- 2.20.** Nos termos do n.º 3, do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora, apenas, poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 2.21.** Na sequência de tudo o que ficou exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria em apreço e tendo presente o pedido sub judice, é de salientar, em primeiro lugar, que a legislação, acima referida, estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos/as trabalhadores/as, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas para o direito nacional e consagrados na Constituição Portuguesa, concretizáveis mediante a adoção de horários de trabalho que permitam a conciliação dos/as trabalhadores/as, detentores de assumidas responsabilidades familiares legalmente protegidas, com as necessidades

organizacionais e de funcionamento das entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 55.º e 57.º, do Código do Trabalho, doravante CT, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que significa que as entidades empregadoras, terão de demonstrar de facto, de forma objetiva e coerente, naquela situação concreta, em que se traduzem tais exigências imperiosas que aleguem existir.

2.22. No caso em análise, a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja autorizado o regime de trabalho a tempo parcial, no qual o período normal de trabalho corresponda a metade do praticado a tempo completo, ou seja, passe a corresponder a um máximo de 20 (vinte) horas semanais, com exclusão de horário noturno e fins de semana, podendo ser, 4 (quatro) dias por semana, de manhã ou de tarde, conforme for mais conveniente ao respetivo serviço, até o filho perfazer 12 (doze) anos de idade, o que ocorrerá no dia 22.10.2020.

2.23. No pedido alegou, para o efeito pretendido, ter 1 (um) filho menor, com 10 (dez) anos de idade, que com ela vive, em comunhão de mesa e habitação, e que o outro progenitor não tem a titularidade das responsabilidades parentais, uma vez que o menor está confiado à guarda e cuidados da mãe.

2.24. A entidade empregadora respondeu à trabalhadora informando-a de que não daria seguimento ao pedido apresentado por entender não ter

enquadramento legal na previsão do n.º 5 do artigo 55.º, do CT, porquanto verificou que a requerente se encontra a cumular funções no ... e ..., no ...

2.25. A trabalhadora notificada da resposta ao seu requerimento manifestou-se no sentido de ser providenciada a remessa imediata do pedido a esta Comissão, por entender que o art.º 57.º do CT “não prevê qualquer ato prévio de recusa de requerimento” e que o pedido se destina a vigorar para o futuro, motivo pelo qual não importa para análise do pedido se a requerente está, àquela data, a cumular funções, não cabendo à entidade empregadora a análise do cumprimento ou não do impedimento ali estabelecido.

2.26. A entidade empregadora, em 22.02.2019, embora entenda que o pedido não se enquadra no artigo 55.º do CT, após solicitação da trabalhadora, decidiu-se pelo envio do processo à CITE.

2.27. Coloca-se aqui, desde logo, uma questão prévia quanto ao prazo estabelecido no n.º 5 do art.º 57.º do CT,

2.28. Se não vejamos.

2.29. A entidade empregadora respondeu à trabalhadora em 05.02.2019, por correio eletrónico.

- 2.30.** A trabalhadora, em 18.02.2019 e pela mesma via, manifestou a sua discordância quanto ao teor da decisão que recaiu sobre o seu pedido e solicitou o envio do processo à CITE.
- 2.31.** A entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 22.02.2019.
- 2.32.** Ora, estabelece o n.º 5 do art.º 57.º, do CT, que “nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido e, do fundamento da intenção de recusar e da apreciação do trabalhador.”.
- 2.33.** Da aplicação daquela disposição legal, decorre que o prazo para envio do processo à CITE terminou em 18.02.2019, pelo que em 22.02.2019 estaria já ultrapassado.
- 2.34.** Nos termos do disposto na alínea c) do n.º 8 do art.º 57.º, se o processo não for submetido à apreciação da Comissão no prazo previsto no n.º 5 da mesma norma legal, a cominação da lei é a aceitação do pedido nos seus precisos termos.
- 2.35.** Não obstante, para que a cominação legal possa operar é indispensável que o pedido cumpra os requisitos legais.

- 2.36.** No caso em apreço, a requerente indicou no pedido o prazo previsto para trabalhar a tempo parcial, o qual se enquadra no limite aplicável; declarou que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação; que o outro progenitor não exerce o poder paternal porquanto o menor está exclusivamente à guarda e cuidados da mãe; e, a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.
- 2.37.** Das alíneas do n.º 1 do art.º 57.º, designadamente da alínea b) resulta obrigatória a declaração do/a trabalhador/a de que o/a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, e para o regime de trabalho a tempo parcial, de que não está esgotado o período máximo de duração, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, e, qual a modalidade de organização de trabalho pretendida.
- 2.38.** Do exposto, verifica-se que não consta da declaração da trabalhadora não estar esgotado o período máximo de duração para prestação de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial, pelo que se conclui pelo não cumprimento de todos os requisitos legais para autorização pedido.
- 2.39.** Note-se, ainda, que o artigo 57.º deverá ser interpretado em conjugação com o art.º 55.º, ambos do CT, e, nesta medida será de atender às condições estabelecidas neste último preceito legal, por um lado para usufruir do direito a trabalhar a tempo parcial e, por outro para exercer aquele direito. Das condições de exercício, destaca-se a proibição do

titular do direito, durante o período em que estiver a trabalhar a tempo parcial, exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual, facto só determinável após autorização do pedido e iniciada a prestação de trabalho no regime de trabalho indicado.

- 2.40. Pelo exposto, conclui-se não estarem reunidos os requisitos legais para que o pedido seja aceite nos seus precisos termos, na medida em que não foram cumpridos todos os requisitos legais, de acordo com o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º, do CT.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de tempo parcial, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora apresentar novo pedido que contemple declaração no sentido enunciado no ponto 2.38.
- 3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT),

concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

*

APROVADO POR UNANIMIDADE, DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE MARÇO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, DE ACORDO COM A LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.