

PARECER Nº 364/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares, 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.
Processo n.º 3185-TP/2020

I – OBJETO

1.1. Em 14.07.2020 a CITE recebeu da entidade empregadora “...” pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ..., no Serviço ...

1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, de 02.07.2020, dirigido à entidade empregadora, através de correio eletrónico, a trabalhadora requerente solicita o seguinte:

*“ (...) Eu, ..., a trabalhar no ..., atenta ao disposto no artigo 57º do Código de Trabalho, venho por este meio solicitar que seja aceite o pedido de horário parcial de trabalho, em regime de 19h/ semanais. Solicito que considerem o pedido até 08/07/2021, data em que o meu filho (...) completará 12 anos. Mais declaro que o menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação e que o outro progenitor tem atividade profissional por conta de outrem e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial. Junto declaração da entidade patronal do outro progenitor a comprovar a necessidade de deslocações frequentes em território nacional.
(...)”*

1.3. A 03.07.2020, a entidade empregadora notificou via correio eletrónico, a trabalhadora da intenção de recusa, referindo o que a seguir se transcreve:

“(...)

O pedido infra não tem enquadramento legal, uma vez que já lhe foi concedido o período máximo que a Lei prevê para trabalho a tempo parcial, na sequência de apoio a filho menor.

Verificamos apenas, que apresenta agora o pedido, não ao abrigo do art.º 55.º mas do art.º 57º, Porém, o art.º 57º visa apenas procedimentar e regulamentar o exercício do direito, que é o mesmo, e que está consignado no art. 55º.

Nestes termos e com este fundamento, vai o pedido indeferido.

(...)”

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação, em 07/04/2020, cujo teor se transcreve:

“(...)

Nos termos do nº 5 do Artigo 57º do código de trabalho, em caso de recusa, a empresa deve enviar “o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador”.

Uma vez que o meu pedido foi recusado, solicito desta forma que reapreciem o mesmo, tendo por base o já exposto, ou seja, que seja aceite o pedido de horário parcial de trabalho, em regime de 17,5h/semanais, até 08/07/2021, data em que o meu filho (...), completa 12 anos.

Conforme já declarei, o menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação e o outro progenitor tem actividade profissional por conta de outrem ausentando-se por períodos frequentes para ... e ... e não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial.

Caso o meu pedido não seja reapreciado e deferido, solicito assim o envio do mesmo para a CIPE, conforme decorre do artigo supra.

(...)”

1.5. O processo encontra-se instruído com cópia do pedido de trabalho a tempo parcial da trabalhadora e respetivas prorrogações de 28/07/2017 até 06/08/2019, em que solicitava trabalho a tempo parcial por 6 meses, com início a 01/09/2017 e cópia da autorização do pedido e das prorrogações pela entidade empregadora, bem como cópia da prorrogação de trabalho a

tempo parcial de 07/01/2020 e resposta da entidade empregadora, com indeferimento do pedido.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1- A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e, em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

2.2- 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 Europeia.

2.3- 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 dispondo 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”.

- 2.4-** 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.
- 2.5-** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.
- 2.6-** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a

vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

- 2.7-** 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”.
- 2.8-** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que: “1. 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. 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”
- 2.9-** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que “Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”
- 2.10-** Com a norma relativa ao trabalho a tempo parcial de trabalhador com

responsabilidades familiares, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.11- Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

2.12- O artigo 55º do Código do Trabalho, sobre o trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, refere o seguinte:

“1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2 – O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 – Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4 – A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5 – Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade,

nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 – A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7 – Constitui contra ordenação grave a violação do disposto neste artigo”.

2.13- Nos termos do n.º 3 do citado artigo 55.º do Código do Trabalho, “salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana”.

2.14- Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste:
 - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
 - ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
 - iii) No regime de trabalho a tempo parcial, 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;
- c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial”.

2.15- Admite, no entanto, o legislador, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).

2.16- Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

2.17- Neste contexto a trabalhadora foi autorizada pela entidade empregadora a trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial, desde 1 de setembro de 2017 até 28/02/2020, por ter filhos menores de 12 anos, com 11 e 8 anos de idade, tendo manifestado interesse em trabalhar por turnos. O pedido de trabalho a tempo parcial de 17h30m, realizado em 02/07/2020, até 08/07/2021, surge na sequência do trabalho a tempo parcial que a trabalhadora vinha praticando desde 01/09/2017 e interrompido em 01/3/2020, após indeferimento da prorrogação do pedido, sem qualquer fundamentação do indeferimento e que a trabalhadora reitera por necessidade de acompanhar e dar assistência aos dois filhos que com ela vivem em comunhão de mesa e habitação, tanto mais que o progenitor se ausenta com frequência para ... e ..., por motivos profissionais.

- 2.18-** Quanto à análise dos fundamentos da intenção de recusa importa referir que a necessidade de invocação de exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou assentes na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares.
- 2.19-** A entidade empregadora apresenta como motivo para a intenção de recusa, a falta de enquadramento legal do pedido, por já lhe ter sido concedido o período máximo que a Lei prevê para trabalho a tempo parcial, na sequência de apoio a filho menor.
- 2.20-** Temos assim, que a recusa do pedido de trabalho a tempo parcial se prende exclusivamente com o facto da requerente ter esgotado o regime legal quanto à possibilidade de prorrogar o mencionado regime de trabalho. Vejamos se assim é: Dos documentos remetidos com o processo verifica-se que a trabalhadora iniciou o regime de trabalho a tempo parcial por responsabilidades familiares a 01/09/2017 por período de 6 meses, que prorrogou por igual período, até 28/02/2020, ou seja, usufruiu de trabalho a tempo parcial por 2 anos e 6 meses, por ser mãe de menores de 12 anos, um com 11 anos e outro com 8 anos de idade e que à data um tem idade superior a 12 anos e o outro tem 11 anos.
- 2.21-** O trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares encontra previsão no artigo 55º do CT, que no seu nº 4, no que se refere à duração do trabalho a tempo parcial, estabelece que “A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.”

2.22- Conclui-se assim, que ao/a trabalhador/a é permitido, nos termos da lei, realizar mais do que um pedido de trabalho a tempo parcial, desde que o prazo de duração máxima do gozo desse direito não exceda os prazos previstos no n.º 4 do mencionado artigo 55.º, sendo evidente que o único prazo indicado é de 2 anos, devendo entender-se que este é o prazo aplicável quer ao pedido inicial, quer à sua prorrogação.

2.23- Este entendimento resulta de uma interpretação atualista-teleológica da norma que na sua criação previa de forma expressa um período inicial de trabalho a tempo parcial e a prorrogação do mesmo, sendo o limite temporal dos dois períodos idêntico, ou seja, 2 anos. Na unificação do Código do Trabalho, não se encontra previsto de forma expressa o período inicial, mas ao ter mantido o termo prorrogação, o legislador indica por um lado, a intenção de permitir a realização de mais do que um pedido de trabalho a tempo parcial, até porque apenas se pode prorrogar o que já existe e, por outro lado, não se concebe que a evolução da proteção da parentalidade caminhe no sentido de restringir os direitos que concretizam essa proteção.

2.24- Como tal, o prazo de duração máxima do direito a trabalhar a tempo parcial pode atingir os 4 anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, ir até aos 6 anos ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, oito anos.

2.25- Acresce que os respetivos períodos de duração do direito a trabalhar a tempo parcial, devem ter aplicação, por cada filho/a, até ao limite de 12 anos de idade de cada menor pois, cada um/a que nasce é titular dos mesmos direitos dos outros que já nasceram e ao direito dos/as trabalhadores/as de prestar trabalho a tempo parcial, corresponde o direito de cada filho à assistência e proteção que aquele direito lhe proporciona. No dizer de Liberal Fernandes in “O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, trata-se de um direito de carácter funcional, na medida em que o seu titular – o trabalhador – deve exercê-lo no interesse de terceiros, os seus descendentes.

- 2.26-** Face ao exposto, a requerente poderá usufruir de trabalho a tempo parcial durante os respetivos períodos previstos no nº 4 do artigo 55º. do CT, por cada filho, mostrando-se esgotado o direito de trabalho a tempo parcial, quando o menor de 11 anos, atingir os 12 anos de idade, em 08/07/202, salvo se a entidade empregadora no âmbito das boas práticas laborais adotar medidas de proteção de parentalidade que se apliquem aos trabalhadores com filhos com idade superior a 12 anos.
- 2.27-** Termos em que improcede o fundamento da entidade empregadora para a recusa do pedido de trabalho a tempo parcial.
- 2.28-** Refira-se que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.
- 2.29-** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora “...”, relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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, do dever de facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 05 DE AGOSTO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL E CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL