

PARECER N.º 424/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 3631-TP/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 17.08.2020, de ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções ...

1.2. Em 15.07.2020 a entidade empregadora recebeu o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos que se transcrevem:

“Boa noite, ...

Conforme falamos, solicito (nos termos do documento inicial em anexo) a manutenção do regime de trabalho a tempo parcial ao abrigo do art.º 55 n.º 1 do Código do Trabalho.

Em anexo, envio parecer da CITE com opinião favorável ao exercício do trabalho no regime acima descrito pelo prazo máximo estabelecido na lei por cada filho.

*

(...), 25 de janeiro de 2017

..., colaboradora do ... com o número único (...), mãe de três filhos com a seguinte situação familiar:

- ..., com 9 anos de idade;

- ..., com 7 anos de idade; e
- ..., com 3 anos de idade;

Vem por este meio, nos termos e para os efeitos previstos no art.º 55.º do Código do Trabalho, requerer a sua passagem, a partir de 1 de março de 2017, à situação de trabalho a tempo parcial pelo período legalmente previsto na lei, ou seja, com possibilidade de ser até 18 de julho de 2025, a prestar diariamente, de manhã das 9:00 às 12:30, correspondente a metade do tempo completo.

Mais declara para os efeitos em apreço que:

- Os menores vivem com a signatária em comunhão de mesa e habitação;
- O pai tem atividade profissional e não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial.

Na expectativa das notícias de V. Exas., com os melhores cumprimentos, (...)".

1.3. Em 31.07.2020, a entidade empregadora indeferiu o pedido com base nos seguintes fundamentos:

"Boa tarde,

*Vimos por este meio informar que foi autorizado o seu pedido de renovação do regime de trabalho a tempo parcial pelo período de 42 Meses, **com início a 01 de setembro de 2020 e término a 01 de março 2024**, prazo máximo a que tem direito neste momento, recusando desta forma a atribuição até 18.07.2025, conforme solicitado no pedido inicial e reiterado no passado dia 15 de julho de 2020.*

Em complemento com a informação da CITE que nos remeteu e com o parecer do Parecer da mesma entidade n.º 553/CITE/2018, que juntamos em anexo e para o qual remetemos integralmente para os devidos efeitos, no qual uma trabalhadora que já havia esgotado o período máximo de 2 anos de gozo de trabalho a tempo parcial e fez um novo pedido de renovação para o mesmo

filho, que lhe foi recusado - resulta claro que a posição da CITE é que o limite máximo, por cada filho, é de 2 anos ou 3 em caso de três filhos:

“30. A lei não refere qualquer prazo de referência, limite mínimo ou máximo, para um pedido inicial, apenas consagra um limite máximo de “prorrogação” do pedido.

31. Assim, tendo o legislador omitido alusão de prazo para além do estipulado no n.º 4 do artigo 55º, do C.T., apenas este poderá ser considerado pelo intérprete, porque é a única referência da lei a este propósito.

32. A este respeito, impõe-se uma breve interpretação histórico-literar referente à evolução legislativa da intenção do legislador, patente nas redações das quais foi objeto.

33. Veja-se o artigo 80º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de julho — Regulamento a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho-, que sob a epígrafe “Autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário”, no seu n.º 1, dispõe o seguinte: “Para efeitos do artigo 45.º do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos: a) Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais:”

34. Da leitura da norma jurídica, supracitado, resulta clara a intenção do legislador de que o prazo de duração do trabalho a tempo parcial não poderá ultrapassar, em caso algum, os limites ali indicados.

35. Assim, o limite temporal, quer na redação anterior quer na redação atual do regime do trabalho a tempo parcial, para os/as trabalhadores/as com menos de três filhos, são os 2 (dois) anos, quer seja no pedido aquando da indicação do prazo pretendido para usufruir daquele direito, quer na elaboração de novo pedido.

36. Nestes termos, conclui-se que ao/à 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.

37. No caso em apreço, a trabalhadora requereu em 27/07/2016, trabalhar a tempo parcial durante o período de 24 (vinte e quatro) meses, o que veio o acontecer no período que decorreu entre 28/08/2016 e 28/08/2018.

(...)

39. Pelo exposto, conclui-se não estarem reunidos os requisitos legais para o empregador autorizar o pedido da trabalhadora uma vez que se encontra esgotado o prazo legal para prestação de trabalho a tempo parcial”.

Neste sentido, resulta que no caso em apreço, o prazo máximo que V. Exa pode requerer o regime de trabalho a tempo parcial ao abrigo do artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho é até 01.03.2024, conforme melhor descrito em baixo:

o Relativamente ao 1.º filho: 01.03.2017 até 01.03.2019 (2 anos)

o Relativamente ao 2.º filho: 01.03.2019 até 01.03.2021 (2 anos)

o Relativamente ao 3.º filho: 01.03.2021 até 01.03.2024 (3 anos)

Agradecemos acuso e aceitação da presente comunicação, sendo que se no prazo de 5 dias não se pronunciar consideramos como aceite.

Com os melhores cumprimentos”.

1.4. Do processo não consta que a trabalhadora tenha apresentado apreciação à intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 (…).”

2.2. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e 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.”

2.3. 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.”*

2.4. 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.

2.5. 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”.*

2.6. 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.

2.7. 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).

2.8. 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” recomenda 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”.

2.9. 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.

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

2.10. No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

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. Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração na qual conste:

a) que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;

b) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;

c) 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;

d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.13. De referir que, nos termos previstos no n.º 3 do 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. E, de acordo com o n.º 4 do referido artigo 55.º *“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.”*

2.15. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.16. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.17. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.²

2.18. No respeito pelo previsto na lei a trabalhadora deve apresentar declaração na qual constem todos os requisitos de legitimidade do pedido:

² Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- a) que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.19. Analisados os documentos carreados para o processo, verifica-se que a trabalhadora efetuou, via e-mail, o pedido de prorrogação de prestação de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial no dia 15.07.2020, e foi indeferido pela mesma via no dia 31.07.2020. Sucede que a entidade empregadora apenas enviou o processo para apreciação desta Comissão no dia 14.08.2020, quando o deveria ter feito até 10.08.2020, incumprindo desta forma os prazos legais previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.20. Assim, perante uma situação que poderia consubstanciar uma aceitação nos precisos termos do pedido efetuado, pelo facto do pedido de emissão de parecer prévio ser extemporâneo, tal como dispõe a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, importa referir que, mesmo nestes casos, e sem prejuízo de eventual sanção contraordenacional para o empregador, uma aceitação nos seus precisos termos, só pode operar, caso o pedido cumpra os requisitos legais.

2.21. Neste sentido, e observando o requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a manutenção do regime de trabalho a tempo parcial, nos termos realizados em 25 de janeiro de 2017.

2.22. Com efeito, a trabalhadora encontra-se a fazer um pedido de prorrogação de trabalho a tempo parcial, remetendo o seu pedido de prorrogação, para o pedido

inicial, realizado em janeiro de 2017.

2.23. Acontece que o pedido de prorrogação do pedido de tempo parcial deve cumprir com os requisitos formais do pedido inicial, sob pena de não ser possível aferir se os referidos requisitos ainda se mantêm, nomeadamente se foi usufruída a licença parental complementar e se está esgotado o limite máximo do trabalho a tempo parcial.

2.24. Acresce referir que, considerando que a trabalhadora tem três filhos/as a seu cargo, e que o direito a trabalhar a tempo parcial é usufruído por cada filho/a, é de entender-se que o pedido/prorrogação deveria discriminar relativamente a qual dos/as filhos/as a trabalhadora pretende exercer o direito, de maneira a ser possível aferir os aludidos requisitos formais.

2.25. Em face da factualidade descrita, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais do pedido da trabalhadora, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, podendo a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial efetuado pela trabalhadora ... porquanto, o pedido apresentado não cumpre todos os requisitos legais.

3.2. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de tempo parcial, nos termos previstos nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE SETEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.