

PARECER N.º 658/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 5235-TP/2020

I – OBJETO

1.1. 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 ...**

1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, rececionado pela entidade empregadora em 27/10/2020, a trabalhadora requerente solicita o seguinte:

... portadora do cartão de cidadão n..., válido até 20/06/2021, na qualidade de ... no ..., com o número mecanográfico ..., titular de contrato por tempo indeterminado, vem muito respeitosamente requerer a V. Exa., ao abrigo do disposto no artigo 55.º do Código do Trabalho a redução do seu horário de trabalho, passando a tempo parcial.

Tal pedido fundamenta-se no facto de ter dois filhos menores de 12 anos, respetivamente:

-..., nascida em 22/11/2016, atualmente com 3 anos de idade;

- ..., nascido em 22/11/2011, atualmente com 8 anos de idade.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57.º do indicado diploma legal, pretende que a alteração para trabalho a tempo parcial produza

efeitos decorridos 30 dias da presente comunicação, pretendendo passar a ter o seguinte horário de trabalho: 9h00 às 14h00;

A trabalhadora pretende que o presente regime se mantenha em vigor até que ambos os filhos atinjam 12 anos de idade.

Mais junta declaração nos termos e para os efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 57. do Código de Trabalho declaração e ainda cópia dos cartões de cidadão dos menores.

- 1.3.** A 5.11.2020 a entidade empregadora notificou, através de e-mail a trabalhadora da sua intenção de recusa, nos seguintes termos:

Exma. Senhora

...

quinta-feira, 5 de novembro de 2020 17:45

Pedido de horário de trabalho a tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares- deliberação do Conselho de Administração de...

Em resposta ao requerimento apresentado por V. Exa., datado de 27/10/2020, no qual solicita autorização para o cumprimento do horário de trabalho, na modalidade de horário parcial, somos a informar que o mesmo foi submetido a Conselho de Administração no dia 05/11/2020, tendo sido proferida a seguinte deliberação: "Indeferido, atendendo à situação pandémica em que vivemos e à necessidade de recursos humanos de ...".

Mais se informa que ao abrigo do n. 4, do artigo 57 do Código do Trabalho, V. Ex. dispõe do prazo de cinco dias para reclamar da presente deliberação, designadamente até ao dia 10/11/2020.

Para garantia de que toma conhecimento do presente email, informamos que foi remetida uma mensagem para o telemóvel n.º ...

- 1.4.**A trabalhadora apreciou a intenção de recusa da seguinte forma:

..., 11 de novembro de 2020

...

Conselho de Administração

Assunto: Pedido de horário de trabalho a tempo parcial

... portadora do cartão de cidadão n. ..., válido até 20/06/2021, na qualidade de ... no ..., com o número mecanográfico ..., titular de contrato por tempo indeterminado, tendo sido notificada da proposta de indeferimento do seu pedido de autorização para trabalho a tempo parcial, vem muito respeitosamente, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho dizer o seguinte:

Questão Prévia:

1.

Foi a ora Requerente notificada da decisão de Indeferimento do seu pedido de horário de trabalho a tempo parcial por meio de email remetido em 6 de novembro de 2020.

2.

Constando ainda da notificação realizada por email a indicação no parágrafo final de que "Para garantia de que toma conhecimento do presente email, informamos que foi remetida uma mensagem para o telemóvel n.º ..."

3.

Ora, a Requerente apresentou o seu requerimento por escrito, tendo remetido o mesmo via cn.

4.

Não utilizando normalmente o email.

5.

Acresce que, o número de telemóvel indicado, mais precisamente ... não pertence à Requerente, sendo o seu número o ...

6.

Desconhecendo a Requerente a quem poderá pertencer o indicado número de telemóvel.

7.

A Requerente por mero acaso acedeu ao seu email na presente data, sendo surpreendida com o email em causa.

8.

Entendendo contudo que a notificação realizada é inválida e claramente violadora do seu direito a ser devidamente notificada da decisão proferida.

Sem prescindir.

9.

Não pode a Requerente concordar com proposta de Indeferimento.

Com efeito,

10.

Em primeiro lugar, entende a Requerente que a notificação ora realizada viola o disposto no n. 4 do artigo 57. do Código do Trabalho.

11.

Na verdade, tal normativo legal determina que a entidade empregadora deve notificar o trabalhador da intenção de recusa.

12.

Contudo, no caso em apreço, a Requerente foi notificada desde já da decisão de indeferimento do seu pedido, constando de facto da decisão o seguinte:

•Indeferido, atendendo à situação pandémica em que vivemos e à necessidade de recursos humanos de ..."

13.

Pelo que, padece a notificação ora realizada de ilegalidade por violação de lei.

14.

Sem prejuízo do exposto, da notificação ora realizada resulta apenas o seguinte:

Em resposta ao requerimento apresentado por V. Ex. datado de 27/10/2020, no qual solicita autorização para o cumprimento do horário de trabalho, na modalidade de horário parcial, somos a informar que o mesmo foi submetido a Conselho de Administração no dia 05/11/2020, tendo sido proferida a seguinte deliberação:

Indeferido, atendando a situação pandémica em que vivemos e necessidade de recursos humanos de ...

15.

Não tendo a Requerente sido notificada de qualquer relatório com a efetiva decisão e sua fundamentação.

16.

Entendendo que, qualquer decisão a proferir deveria ser devidamente fundamentada, com base em elementos e factos concretos, não se limitando a remeter para uma fundamentação genérica.

17.

Na verdade, do n. 2 do artigo 57. do Código do Trabalho resulta o seguinte:

·o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se esta for indispensável. •

18.

Contudo, no caso em apreço a entidade patronal não fundamentou quaisquer exigências imperiosas do seu funcionamento nem fundamentou a impossibilidade de substituir a ora trabalhadora.

19.

Não alegando factos que comprovem a concreta impossibilidade de deferir à Requerente o seu pedido de trabalho a tempo parcial.

20.

Quando é certo que o trabalho a tempo parcial implica uma redução do valor auferido pela trabalhadora e não exercendo a mesma funções indispensáveis, mas sim, funções genéricas, atendendo a que tem a categoria de ..., a sua substituição no período em que não se encontrar é perfeitamente ultrapassável mediante a contratação de trabalhador para o exercício das mesmas funções.

21.

Entendendo-se assim que não só a decisão ora notificada é nula por falta de fundamentação, como nunca poderia manter-se a decisão em causa por não se verificar qualquer das situações previstas no n. 2 do artigo 57.0 do Código do Trabalho.

Acresce ainda que,

22.

Não obstante o que se deixa exposto supra, entende a Requerente que a decisão de indeferimento não se poderá manter.

23.

De facto, no que concerne aos pressupostos, legais, a Requerente reúne todos os requisitos legais.

24.

Tendo de facto a Requerente dois filhos menores, com idades inferiores a 12 anos.

25.

Tendo apresentado com o seu pedido toda a documentação exigida para o efeito.

26.

Ora, no local de trabalho da Requerente encontram-se outros trabalhadores a tempo parcial.

27.

Pelo que, o indeferimento do pedido da Requerente com base no facto de ter sido já deferido tal pedido a outros funcionários, cria uma manifesta desigualdade entre trabalhadores.

28.

De facto, os artigos 55. e 57. do Código do Trabalho vieram criar mecanismos de proteção da parentalidade, pretendendo procurar assegurar um devido acompanhamento dos filhos por parte dos progenitores.

29.

Nos termos do disposto no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa "Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei."

30.

Direito esse de igualdade que é concretizado no Código do Trabalho e assim nas relações laborais por meio do disposto designadamente nos artigos 23.º e 31.º do Código do Trabalho.

31.

Proibindo por um lado tais normas o tratamento de um trabalhador de forma menos favorável relativamente a outro trabalhador em situação comparável.

32.

E, obrigando ainda a que sejam aos trabalhadores asseguradas as mesmas condições de trabalho.

33.

Pelo que, a existência de outros trabalhadores com trabalho a tempo parcial e o atual Indeferimento de tal regime à Requerente, apesar de verificados os respetivos pressupostos, sem qualquer fundamentação concreta, constitui uma clara violação das indicadas normas legais, criando de facto um tratamento desigual e menos favorável para a Requerente.

Nestes termos e em face do exposto, requer muito respeitosamente a Requerente a revogação da decisão de indeferimento, sendo deferido o pedido de horário em regime de trabalho a tempo parcial pela Requerente formulado.

Mais informa a Requerente que se encontra disponível para aceitar a sua transferência para outro local de trabalho dentro do ... de forma a facilitar a organização do trabalho e o deferimento do seu pedido, se tal for necessário.

...

A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia dos emails trocados com a trabalhadora.

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 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”.

- 2.4. 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, 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*.
- 2.6. 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).

- 2.7.** 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 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.
- 2.9.** 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

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

Portuguesa (CRP), 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.*

- 2.10.** 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.
- 2.11.** 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.º2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que "A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."
- 2.12.** 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.*

- 2.13.** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza 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. 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.
- 2.14.** O artigo 55º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê 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.
- 2.15.** 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.

- 2.16.** 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.
- 2.17.** 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).
- 2.18.** 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.
- 2.19.** 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.

2.20. 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.

2.21. 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.

2.22. No contexto descrito, a trabalhadora solicita um horário correspondente a prestação de 50% do tempo de trabalho até aos 12 anos do filho mais novo.

2.23. A trabalhadora exerce funções de

2.24. Alegou, para o efeito pretendido,

- a) um prazo previsto de 9 anos);
- b) declara que os menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação;
- c) declara que o progenitor que também vive em comunhão de mesa e habitação tem atividade profissional e não se encontra simultaneamente em situação de trabalho a tempo parcial.

- 2.25.** 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.
- 2.26.** A entidade empregadora apresenta como motivo para a intenção de recusa, a situação de pandemia, per si, não mencionando, sequer, dificuldades/constrangimentos na elaboração dos horários bem como outros constrangimentos.
- 2.27.** Por último, a entidade empregadora não concretiza quais os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido pela trabalhadora requerente, pelo que apenas nos resta concluir, ainda, pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.28.** Sem prejuízo do exposto, 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 ... relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE DEZEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.