

PARECER N.º 286/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial de trabalhador 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 1673-TP/202

I – OBJETO

1.1. Em 02.06.2021 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 pelo trabalhador ..., a exercer funções de ..., no Serviço de ...

1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, entregue em 14.04.2021 e dirigido à entidade empregadora, o trabalhador requerente solicita um regime de trabalho a tempo parcial, pelo período correspondente entre 13.05.2021 a 08.01.2025, data em que a sua filha menor perfaz 12 anos de idade.

Declarou para os devidos efeitos que vive em comunhão de mesa e habitação com a menor, declarando igualmente que não se encontra esgotado o período máximo de duração, porquanto o requerente nunca usou de tal faculdade.

Declarou igualmente que a outra progenitora 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.

Por fim, o requerente indica que pretende que o seu horário seja prestado em 3 dias da semana, com a duração de 24/horas por semana.

1.3. Por correio eletrónico datado de 27.05.2021, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa.

1.4. O trabalhador apresentou apreciação, por carta datada de 01.06.2021, alegando em síntese que deduziu a sua pretensão no sentido de lhe ser autorizada a prestação da sua atividade laboral em regime de trabalho a tempo parcial, com 24 horas semanais, a partir do dia 13/05/2021 e até ao dia 08/01/2025, sendo-lhe fixado horário de trabalho em três dias da semana, nos termos da proposta que apresentou. Alega ainda que do pedido formulado resulta objetivamente fundamento quer de facto, quer de direito.

Fundamenta ainda que teve conhecimento da intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, donde se conclui a falta fundamentação. De tal documento não resulta qualquer indicação das razões, quer de facto, quer de direito, que fundamentem aquela decisão.

Alega, por outro lado o requerente que a notificação que lhe foi endereçada foi extemporânea, uma vez que vai para além prazo legal porquanto a entidade empregadora notificou o trabalhador da intenção já após o decurso do prazo de 20 dias que detinha e assim, o seu pedido foi aceite nos seus precisos termos.

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, 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 contraordenação 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. Antes de se proceder à análise do processo, cumpre decidir uma questão que se trata da aceitação nos precisos termos. Efetivamente, assiste razão ao trabalhador requerente ao alegar em sede de apreciação que o seu pedido terá sido aceite nos precisos termos atenta a data de notificação da intenção de recusa. Contudo, tal aceitação só poderá operar se o pedido se encontrar bem formulado, o que, efetivamente não se verifica, como a seguir se demonstrará.

2.18. Neste contexto o trabalhador solicita trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial e “*pretende que o seu horário de trabalho seja prestado em 3 dias, com a duração de 24 horas por semana*”, pelo período de 42 meses (três anos e seis meses).

O trabalhador declara que a sua filha vive consigo em comunhão de mesa.

2.19. Declara igualmente que não se encontra esgotado o período máximo de duração.

2.20. Declara que a outra progenitora 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.

2.21. O trabalhador requerente não faz qualquer referência ao gozo da licença parental complementar, contudo e tendo em conta a idade da menor, afere-se que é irrelevante se o mesmo gozou tal licença.

2.22. O trabalhador exerce funções de assistente ..., com um período normal de trabalho semanal de 35 horas, conforme consta da informação colhida junto da entidade empregadora.

2.23. Vem o trabalhador, ao abrigo do artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho solicitar trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial, requerendo a redução do tempo de trabalho para 24 horas semanais, por ser pai de uma criança menor de 12 anos.

2.24. Verificando-se que a redução de tempo de trabalho pretendida não corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2.25. Da análise do processo não se afigura que o trabalhador tenha obtido acordo prévio da entidade empregadora sobre a possibilidade de praticar horário reduzido que não corresponda a metade do tempo completo, conforme determina o n.º 3 do artigo 55.º do CT, “*salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo (...)*”, pelo que este requisito não se encontra preenchido.

2.26. Por outro lado, o presente pedido objeto de parecer constitui um primeiro pedido de trabalho a tempo parcial, por período superior ao determinado no n.º 4 do artigo 55.º do CT, o qual determina 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*”.

2.27. Conclui-se assim, que ao trabalhador é permitido, nos termos da lei, prorrogar o pedido inicial por mais dois anos, contudo, o prazo de duração máxima do gozo desse direito não poderá exceder o prazo previsto no n.º 4 do mencionado artigo 55.º do CT. Assim, torna-se evidente que

o único prazo indicado é de 2 anos, entendendo-se que este prazo será aplicável quer ao pedido inicial, quer à prorrogação, quando ela exista.

2.28. 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 que o/a trabalhador/a poderá fazer um pedido inicial e prorrogação pelo único prazo indicado, ou seja, dois anos.

2.29. Face ao exposto, uma vez que o trabalhador solicita um período normal de trabalho superior a metade do praticado a tempo completo e não se afigura que tenha obtido o acordo da entidade empregadora, violando o disposto no n.º 3 do artigo 55.º do CT, e por outro lado, solicita um regime de trabalho a tempo parcial por um período superior ao determinado no n.º 4 também do artigo 55.º do CT, entende-se que o pedido não reúne os requisitos legais para que possa ser apreciado. Assim, caso o entenda, o trabalhador poderá apresentar novo pedido de trabalho em regime de tempo parcial nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.30. 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.

2.31. 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora “...”, relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares

3.2. O presente parecer não dispensa o empregador do dever de proporcionar ao trabalhador 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE JUNHO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.