

PARECER N.º 527/CITE/2019

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

Processo n.º 3537/TP/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 05.04.2019, por correio eletrónico, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções na ..., 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.
- 1.2. O pedido de autorização de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora, datado de 06.08.2019, foi rececionado pela entidade empregadora na mesma data e cujo teor se transcreve de seguida:

" (...) vem por este meio solicitar a redução de horário de trabalho para meio horário de 70 horas mensais, a estipular entre 2.ª a 6.ª feira, com entrada às 09h00m da manhã e saída às 15h30m, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, do Código do Trabalho, reiterando assim o seu pedido de horário flexível. Para o efeito, apresenta os seguintes fundamentos:

1. Pelas razões já vertidas no primeiro requerimento de atribuição de horário flexível e mormente pelo facto do conjugue da requerente se

ausentar com regularidade para o estrangeiro, não tendo horário regular, impedindo-o de privar com maior frequência com a família e prestar a assistência aos filhos e mulher.

2. Ao qual acresce a ausência de qualquer apoio familiar próximo que possa suprir a ausência maternal, requer-se a atribuição do horário flexível nos precisos termos em que foi impetrado supra.

3. Na verdade, a requerente tem 3 filhos em idade de escolaridade com 5, 9 e 13 anos que necessitam de apoio para levá-los diariamente de manhã à escola e trazê-los à tarde, não tendo a possibilidade de entrar às 08h00 ao serviço por não ter quem os possa deixar na escola.

4. Por outro lado, crescem as razões de saúde (...)."

1.3. Em 26.08.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, por carta registada, com aviso de receção, da intenção de recusa, comunicando-lhe o indeferimento do seu pedido por decisão da Enfermeira Diretora daquele ... que se baseou na informação da Sra. Enfermeira Adjunta e que foi o seguinte: - "Dado o deficit de enfermeiros proponho o indeferimento".

1.4. A trabalhadora requerente apresentou apreciação à intenção de recusa, em 29.08.2019, reiterando o pedido e discordando da posição sustentada pela entidade empregadora e apreciou da seguinte nos termos que se passam a transcrever:

"1. A decisão não toma em consideração os fundamentos apresentados pela ora exponente para a definição da decisão o que demonstra inequivocamente que os fundamentos aduzidos não tiveram sequer uma apreciação à luz do normativo laboral.

2. As orientações da OIT vão no sentido da organização dos horários de

trabalho de modo a estabelecer-se uma relação harmónica entre o trabalho e a vida familiar.

3. Ora, no caso em apreço para além dessas razões que devem subjazer imediatamente a qualquer requerimento desta natureza, a exponente apresenta um quadro de organização familiar difícil atenta a ausência do seio familiar, por razões laborais, do seu marido.

4. Acrescem ainda os problemas de saúde que lhe provocam cada vez mais dificuldades de cumprir as suas funções com a qualidade necessária. Protesta juntar relatório médico, apresenta de momento relatórios exames.

5. Destarte, requer a reavaliação do seu requerimento pelos motivos expostos supra e uma decisão consentânea com os normativos laborais e as recomendações da OIT.”

- 1.5.** Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 03.09.2019, por correio eletrónico.

*

- 1.6.** 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), 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.*

1

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

- 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 a metade das 35 (trinta e cinco) horas semanais, para dar assistência aos seus filhos menores de 12 (doze) anos, a prestar de segunda a sexta-feira, com entrada às 9:00h e saída às 15:30h.**

2.29. Alegou para o efeito pretendido que tem 3 (três) filhos menores com 5 (cinco), 9 (nove) e 13 (treze) anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, os quais necessitam do seu apoio para levá-los, diariamente, de manhã, à escola e trazê-los à tarde, não tendo a possibilidade de entrar às 08h00 ao serviço por não ter quem a substitua nessas tarefas. O conjugue da requerente ausenta-se com regularidade para o estrangeiro, não tendo horário regular, impedindo-o de privar com maior frequência com a família e prestar a assistência aos filhos e mulher. Acrescem, ainda, razões de saúde, designadamente ... de que padece.

2.23. 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.

- 2.24.** No caso em apreço, a requerente não indicou no pedido o prazo previsto para trabalhar a tempo parcial, não declarou não estar esgotado o período máximo de duração deste direito quanto ao filho com 5 (cinco) anos de idade, não obstante quanto a esta situação deverá entender-se por sanada pelo facto de ter um filho com 9 (nove) anos – mais de 6 (seis), pelo que já não se aplicaria o artigo 51.º, e inferior a 12 (doze), ainda dentro do limite de idade previsto no artigo 55.º, ambos do Código do Trabalho.
- 2.25.** A requerente também não declarou que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra simultaneamente em situação de trabalho a tempo parcial, muito embora refira que o mesmo se desloca com frequência ao estrangeiro por motivos profissionais.
- 2.26.** Também, não informou a modalidade pretendida de organização do trabalho, isto é, diariamente, de manhã ou de tarde, ou em 3 (três) dias por semana, na medida em que o horário que pretende realizar inicia-se às 9:00h e termina às 15:30h, abrangendo os períodos da manhã e da tarde, e perfaz um total de 6 horas e 30 minutos diários, de segunda a sexta-feira, ultrapassando metade do praticado a tempo completo – vide n.º 3 do artigo 55.º já citado.
- 2.27.** O pedido de trabalho a tempo parcial terá de corresponder a metade do período normal de trabalho a tempo completo, caso contrário dependerá sempre de acordo com a entidade empregadora.

2.28. Do exposto, verifica-se que o pedido não cumpre todos os requisitos de que a lei faz depender a autorização do mesmo, conforme previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º, do CT.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável 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 cumpra o preceituado nas disposições legais aplicáveis.

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 25 DE SETEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA.