

PARECER N.º 546/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 4707-TP/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 08.10.2020, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções no serviço de ...

1.2. Em 16.09.2020 a entidade empregadora recebeu o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos que se transcrevem:

"(...) Assunto: Horário a tempo parcial

1. ..., com o número mecanográfico ..., vem nos termos do consignado no artigo 55.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, requerer horário a tempo parcial, a ser prestado em três dias por semana, a ter início a 16 de outubro com a duração de 1 ano, não estando esgotado o período máximo de duração.

2. A ora requerente exerce funções no ..., no Serviço de ..., em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado desde 16/05/2010, ao abrigo do Código de Trabalho, e tem três filhos menores, respetivamente com 7 anos e dois gémeos com 4 anos, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação, encontrando-se em regime de trabalho em horário flexível.

3. O cônjuge da ora requerente, ..., com o cartão de cidadão n.º (...), é ... com o posto de ..., e desempenha o cargo de ..., encontrando-se isento de horário de

referência semanal, tendo de manter disponibilidade permanente para o serviço, conforme documento em anexo;

4. A ora requerente como se comprova pelos documentos em anexo, tem três filhos menores de doze anos e não obstante os esforços tidos pelo seu cônjuge, o facto de este ser ... e estatutariamente estar sujeito ao dever de disponibilidade, em determinadas circunstâncias, agrava as dificuldades inerentes à conciliação e proteção parental de três crianças com idades compreendidas entre os 4 e os 7 anos.

5. Presume a requerente, salvo melhor e douta opinião, que o legislador pretendeu, ao consignar no artigo 55.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que o/a trabalhador/a com responsabilidades familiares possa escolher, dentro de certos limites, trabalhar a tempo parcial, de forma a poder conseguir conciliar as diversas atividades inerentes à educação dos seus filhos, onde se inclui a conciliação dos diversos horários dos estabelecimentos de ensino dos seus educandos e diversas necessidades próprias de filhos menores, em virtude da atividade profissional do seu cônjuge, que devido à sua profissão, é exigida uma disponibilidade permanente para o serviço.

6. De salientar que a requerente não possui estrutura familiar próxima que a possam auxiliar no exercício parental, encontrando-se na impossibilidade de organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

7. Assim sendo, requer a trabalhadora optar pelo regime de horário a tempo parcial, cumprindo a entidade empregadora com o estatuído no artigo 55.º, conjugado com a alínea b), do n.º 2, do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir, como deve, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar da trabalhadora, tal como previsto no n.º 3 do artigo 127.º do mesmo diploma legal, promovendo assim o direito fundamental consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

1.3. A ... emitiu a seguinte informação:

"O horário de funcionamento da ... na área de ... é das 8h-20h. Para assegurar os postos de trabalho necessito de reforço de 1 ... a tempo parcial (35h). Quando a Sr.ª ... passar a 17,5 h – horário parcial necessito de reforço e/ou redução de horário de funcionamento em alguns dias de 2.ª a 6.ª feira". (...)"

1.4. Em 06.10.2020 a trabalhadora foi notificada do despacho da ... nos termos que se transcrevem:

"Boa tarde,

Junto anexo o pedido de trabalho a tempo parcial, com o despacho da Sra. ..., para tomada de conhecimento."

*

O pedido compromete de forma grave a atividade assistencial de serviço de ... em plena 2.ª fase de pandemia, sendo assim a intenção a recusa do pedido apresentado."

1.5. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:

"Exma. Sra. Diretora da Área de Recursos Humanos,

Venho por esta forma pronunciar-me relativamente à intenção de decisão final de indeferimento do meu pedido de horário a tempo parcial.

Assim sendo, informo que desde que as escolas reabriram o meu horário de trabalho tem sido de segunda a sexta feira das 9H às 17H. Mais informo que o meu colega que também faz 35 horas semanais está no serviço das 8H às 16:30H. No que respeita à colega que está a tempo parcial o seu horário adequa-se aos turnos mais exigentes, nomeadamente turnos de ... e turnos apoio ...

Temos, como equipa, o compromisso de nunca deixar o serviço de ... sem a presença de ..., salvo em situações muito excecionais.

De momento, com o início do ano letivo e o facto de o meu marido ocupar um cargo de relevância na instituição que representa, é-me muito complicado conciliar as 35H semanais com o meu papel de mãe e os meus deveres parentais.

Os meus filhos passam hoje cerca de 11H na escola/ATL pois entre as minhas responsabilidades profissionais e o tempo de deslocação torna-se impossível chegar até eles mais cedo e proporcionar um acompanhamento ao estudo, nomeadamente à minha filha mais velha que frequenta o segundo ano. Desejo dar-lhes um ambiente estável e estar presente nesta fase formadora do seu carácter e personalidade.

Concordo com a necessidade da equipa de enfermagem no período das 08h00 às 20H e desde que iniciamos a nossa atividade no serviço de ... aprez-me dizer que nos tornámos imprescindíveis. Levando isto em consideração gostaria de referir que existem alternativas em matéria de mobilidade de pessoal Inter-serviços, que poderiam satisfazer a minha pretensão e também satisfazer a dos meus colegas, bem como ajudar o serviço de forma a poder funcionar das 08H00 às 20H00.

Como forma de ajudar na resolução do problema, informo que colegas ... já entregaram o seu pedido de transferência para o serviço de ..., indicando a sua vontade de ser transferidas, e outras manifestaram essa intenção. Como exemplos, indico a ..., a ..., a ... e a ...

Não deixo de manifestar a minha preocupação com a pandemia resultante da COVID-19, pois se esta situação se mantiver durante muito tempo, este motivo não pode ser analisado de forma individualizada, mas deve ter-se em consideração outros fatores, como seja a educação dos meus filhos, sendo um direito constitucional que me assiste, conforme explanado no meu requerimento.

Rogo os bons ofícios para que seja tido em consideração a minha pronúncia, pois como já tinha referido no requerimento, não possuo estrutura familiar próxima que me possa auxiliar na educação dos meus filhos (...)”.

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 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”.

2.6. 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.

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.

2.11.1. 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;

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

- 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.

2.11.2. 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.*".

2.11.3. 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.*"

2.11.4. 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.

2.11.5. 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.

2.11.6. 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

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

- 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.

2.13. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial pelo período de 1 anos, a ser prestado em 3 dias por semana, para prestar assistência aos seus 3 filhos de 7 anos e dois gémeos de 4 anos que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação.

2.14. Mais declara que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial e que o outro progenitor tem atividade profissional e que se encontra em isento de horário de referência semanal, mantendo disponibilidade permanente para o serviço, podendo concluir-se que não se encontra em situação de

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

tempo parcial.

2.15. Por outro lado, o pedido da trabalhadora é omissivo quanto ao gozo da licença parental complementar prevista no n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, desconhecendo-se se a trabalhadora gozou a referida licença.

2.16. Acresce referir, que considerando que a trabalhadora tem três filhos 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 deveria discriminar relativamente a qual dos filhos a trabalhadora pretende exercer o direito, de maneira a ser possível aferir-se dos requisitos formais enunciados.

2.17. 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.

2.18. Por último, salienta-se que a trabalhadora, caso não tenha ainda usufruído da licença parental complementar por algum dos seus filhos menores de 6 anos, poderá, caso pretenda, usufruir, por cada um, da licença parental complementar, na modalidade prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, ou seja, trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho a tempo igual a metade do tempo completo, bastando para o efeito, comunicar ao empregador a sua decisão, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início, indicando a modalidade pretendida, o início e o termo de cada período, a modalidade pretendida do regime de trabalho a tempo parcial, ou seja, prestar trabalho diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, cumprindo metade do tempo completo de trabalho.

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, em concreto o n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, ou seja, a indicação se já foi usufruída a licença parental complementar.

3.2. A trabalhadora, caso reúna as condições para o efeito e caso assim o entenda, poderá usufruir da licença parental complementar, nos termos da alínea b) do n.º 1, do n.º 4 e n.º 5 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

3.3. A trabalhadora, poderá ainda, caso assim entenda, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE OUTUBRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.