

PARECER N.º 611/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, a trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 2820-TP/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 28.10.2021, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de ...

1.2. Por documento datado de 01.10.2021, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“ (...) A requerente, ..., portadora do Cartão de Cidadão n.º (...), com o NIF: (...), residente na (...), celebrou, em 09/03/2007, com o Centro ... (...), pessoa colectiva n.º (...), um contrato de trabalho por tempo indeterminado para exercer as funções correspondentes à categoria profissional de ..., sob direcção, subordinação, fiscalização e orientação do Centro ... a que preside. O horário de trabalho semanal é de 35 horas. Desde a data da celebração do contrato sempre cumpriu escrupulosamente com as suas funções nos termos acordados.

A requerente tem três filhas, tendo uma delas, a de nome I., 11 anos, nascida no dia 08/05/2010, em ... – conf. documento n.º 1 que se junta e cujo o ter se dá por reproduzido para todos os efeitos legais.

A requerente é divorciada tendo a seu cargo as responsabilidades parentais e a guarda das suas filhas - conf. documento n.º 2 que se junta e cujo o ter se dá por reproduzido para todos os efeitos legais.

Nos termos dos artigos 55.º e 57.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, com as demais alterações, a requerente solicita que a sua prestação de trabalho passe

para tempo parcial de 25h/semanais para prestar assistência imprescindível à sua filha de 11 anos, durante o tempo máximo permitido por lei.

Nunca o pai da filha da requerente requereu a sua entidade patronal a adopção de horário flexível com o objecto subjacente ao pedido da ora requerente. (...)”.

1.3. Por email de 18.10.2021, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

*“ Exm.^a Senhora
Dra. (...)*

Em resposta ao requerimento apresentado por V. Ex.^a em 01/10/2021, 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 15/10/2021, tendo sido proferida a seguinte deliberação: “Indeferimento pelo facto de ter ultrapassado a duração legal prevista”.

Junto se anexa o documento no qual consta a deliberação do Conselho de Administração (...)

*

Informação

*Assunto: Pedido de autorização para cumprimento do horário de trabalho a tempo parcial
– ...*

Por requerimento datado de 01/10/2021, a Sra. Dra. ..., mecanográfico (...), titular de um contrato individual de trabalho, sem termo, actualmente na categoria de Assistente Graduada Hospitalar da Especialidade de ..., solicita autorização para a realização de horário a tempo parcial, ao abrigo do disposto nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, propondo o cumprimento de 25 horas semanais, até que a menor nascida em 08/05/2010, complete os 12 anos de idade.

A requerente junta em anexo, uma minuta do Acordo quanto ao exercício das responsabilidades parentais.

O requerimento encontra-se devidamente informado pela Sra. Dra. Do Serviço de ... que refere, “Face ao pedido apresentado pela colega, Dra. ..., e entendendo as razões que levaram à sua solicitação e estando este direito de acordo com a legislação em vigor,

nada tenho a opor ao pedido. O serviço de ... já se encontra deficitário pela cessação de funções de uma médica em junho de 2020, pelo que esta redução irá agravar os défices já existentes e do conhecimento do CA. Neste sentido, solicito a contratação de um novo médico com urgência, de forma a minimizar o impacto desta redução”.

Cumpre-nos informar:

1 – Nos termos do n.º 1 do artigo 55.º do Código do Trabalho a trabalhadora que pretenda trabalhar a tempo parcial deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com uma antecedência de 30 dias. Considerando que o requerimento é omissivo quanto à data pretendida para o início do cumprimento do horário a tempo parcial, presume-se que o mesmo entrará em vigor no 31.º dia, após a autorização do mesmo.

2 - Nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, o requerimento deve conter a informação a) acerca do prazo previsto para o exercício do direito ao cumprimento do horário de trabalho, na modalidade de horário parcial; b) que o menor vive com ela em comunhão de mesa e habitação; c) que não se encontra esgotado o período máximo da duração do regime de trabalho a tempo parcial; e a d) modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial;

Requisitos a observar na autorização a tempo parcial (artigo 57.º do Código do Trabalho)	
a) Comunicação em 30 dias de antecedência	✓
b) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável	✓
c) Declaração em que a menor vive em comunhão de mesa e habitação (no requerimento consta a declaração de que lhe foram atribuídas as responsabilidades parentais e a guarda das suas filhas)	✓
d) Que não está esgotado o período máximo de duração (a duração máxima da prestação de trabalho em tempo parcial é de um ano, eventualmente prorrogável por igual período, ou três anos, no caso do terceiro filho).	■
e) Que o outro progenitor 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	✓
f) Modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial	■

3 - *Contrariamente ao referido no requerimento, a Sra Dra ..., em 12/03/2007, celebrou um contrato individual de trabalho de 40 horas semanais, tendo solicitado a respetiva redução para 35 horas semanais, ao abrigo do disposto 55.º do Código do Trabalho;*

4 - *Conforme cópia do documento em anexo, o horário a tempo parcial de 35 horas semanais foi autorizado em 11/12/2011, tendo sido mantido até à presente data;*

5 - *Por tal facto, não se encontra cumprido o requisito previsto no n.º 4, do artigo 55.º do Código do Trabalho, uma vez que o horário a tempo parcial, com fundamento em responsabilidades parentais, excedeu a duração prevista na lei;*

6 - *Assim, o horário de trabalho a tempo parcial, apenas poderá ser eventualmente autorizado nos termos da Clausula 41.ª do Acordo Coletivo entre o Centro ... (...) e outros e a Federação Nacional (...) e outro, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 41, de 08/11/2009, pode ser celebrado acordo de trabalho a tempo parcial o qual, salvo estipulação em contrário, pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.*

7- *O n.º 3, da referida Cláusula, estabelece que na admissão de trabalhadores(as) a tempo parcial, deve ser dada preferência a trabalhadores(as) médicos(as) com responsabilidades familiares, conforme o disposto no artigo 150.º do Código do Trabalho.*

Mais se informa que a intenção de indeferimento deverá ser comunicada à requerente no prazo de 20 dias consecutivos, após a data de receção do requerimento, nomeadamente até ao dia 21 de outubro de 2021”.

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

1.5. Do processo constam ainda os seguintes elementos:

- Cópia do cartão de cidadão de ..., filha da trabalhadora;
- Cópia de Acordo quanto ao exercício das responsabilidades parentais;
- Cópia de pedido de trabalho em regime de tempo parcial, apresentado pela trabalhadora requerente, datado de 14.11.2012 e autorizado pelo Conselho de Administração do Centro Hospitalar;
- Cópia do mapa de horários do serviço de ... nos meses de Agosto, setembro e Outubro.

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.

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

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;
- 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 máximo permitido por lei para dar assistência às suas 3 filhas, uma delas, de 11 anos de idade, indicando que pretende laborar em 25 horas semanais.

2.14. Mais comprova, através da junção de cópia de Acordo de Responsabilidades parentais, que as suas três filhas residem consigo em comunhão de mesa e habitação.

2.15. Por outro lado, a trabalhadora que está vinculada a prestar 40 horas de trabalho semanais,

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

solicita a prestação de trabalho a tempo parcial para realizar 25 horas de trabalho semanal.

2.16. Ora, o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho determina que, salvo acordo em contrário, a prestação de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo e é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

2.17. Com efeito, pese embora seja possível à trabalhadora solicitar a prestação de trabalho em 25 horas semanais, tal circunstância implica o acordo do empregador, o que não é o caso.

2.18. Acresce que o pedido da trabalhadora é omissivo quanto à modalidade pretendida do trabalho a tempo parcial, conforme determina o n.º 3 do artigo 55.º e alínea c) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.19. O pedido é ainda omissivo quanto à declaração de 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 – Cfr. subalínea iii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.20. De igual modo, não consta do pedido da trabalhadora a declaração de que não se encontra esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial - Cfr. Subalínea ii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho

2.21. 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 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.

3.3. O presente Parecer não dispensa o empregador de 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, 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 NOVEMBRO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.