

PARECER N.º 124/CITE/2022

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 218-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 20.01.2022, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de enfermeira, a desempenhar funções de ...

1.2. Por documento datado de 27.12.2021 e entregue na entidade empregadora em 29.12.2021, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“ (...)

Assunto: Pedido de autorização para exercício de funções em regime de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

Eu, ..., com o número mecanográfico ..., Enfermeira a desempenhar funções no ..., com o cartão de cidadão n.º..., casada.

Com dois filhos a seu cargo: ... (6 anos) e ... (3 anos) que necessitam de acompanhamento contínuo e regular, venho junto a V. Exas requerer, nos termos do Código do Trabalho - artigo 55.º - trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, artigo 56.º e 57.º

De momento a realizar 35 horas semanais, pretendo fazer 17 horas e meia semanais para prestar assistência a filhos menores de 12 anos, a iniciar este horário a 1 de fevereiro de 2022 pelo período de 1 ano, distribuindo a carga horária por 2 a 3 turnos de 7h por semana (3.ªf, 4.ªf ou 5.ªf) e de acordo com as necessidades do serviço.

Mantendo o regime de horário flexível com início às 8h e termo às 15h, de segunda a sexta-feira (sendo este o horário praticado no ...).

Declaro ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente e que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho parcial.

Em anexo remeto cópia do cartão de cidadão dos descendentes.

(...)"

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

"(...)

Bom dia,

Junto se anexa o seu pedido de horário a Tempo Parcial para cumprimento do despacho da Senhora Enfermeira Directora.

(...)"

Constam do processo os seguintes despachos internos:

Pela Área de Gestão de Recursos, foi proferida a seguinte informação:

"(...)

A Enfermeira, ..., nº mec. ..., com contrato de trabalho em Funções Públicas, no ..., vem solicitar através do requerimento em anexo, a concessão de horário na modalidade de Tempo Parcial ao abrigo do art.º 55º da Lei da Parentalidade, com uma carga horária de 17.5h/ semanais. O início será a 1 de fevereiro de 2022, pelo período de 1 ano, sendo a carga horária distribuída por 2 a 3 turnos de 7 horas por semana (3ªf, 4ªf ou 5ªf), em regime e de acordo com as necessidades do serviço.

A Enf. ... informa que: "Tomei conhecimento. Dada a mobilidade de Recursos Humanos entre ... e ..., pode ser necessário recorrer a horas extraordinárias por ausências como é o caso dos períodos de férias. "

Alerta-se para o facto que a colaboradora fez um pedido de meia jornada, não tendo sido autorizado, e que se anexa.

Face ao que antecede, submete-se o presente pedido, à consideração superior.

(...)"

Pela Diretora da Área de Gestão de Recursos Humanos foi manuscrita a seguinte informação:

"Não sendo a concessão deste pedido obrigatório e não havendo pleno acordo da chefia, propõe-se o indeferimento do pedido em causa, desde que devidamente fundamentado."

Pela Enfermeira Directora foi manuscrita a seguinte informação:

"Face às graves carências deveras existentes, não é possível autorizar o presente pedido."

1.4. Por correio eletrónico datado de 20.01.2022, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Venho por este meio apresentar a minha reclamação à recusa de pedido de redução de horário.

Dado que considero que não estão a ser respeitados os direitos ao abrigo do artigo 55º da Lei da Parentalidade e dado o contexto atual do meu serviço, a redução de horário solicitada não iria prejudicar o funcionamento do mesmo.

Pelo referido, mantenho a intenção da redução de horário nos termos apresentados.

Peço a reavaliação e reencaminhamento do meu pedido ao CITE.

“(…)”

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;
- 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;

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

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;

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

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. Sendo detentora de um contrato de trabalho de 35/h semanais, pretende realizar 17h30 semanais para prestar assistência a filhos menores de 12 anos, com 6 (seis) e 3 (três) anos de idade.

2.14. Afere-se do pedido da requerente que esta solicitou que tal regime vigore pelo período de 1 ano, e que a carga horária seja distribuída por 2 a 3 turnos de 7h por semana (3.^{af}, 4.^{af} ou 5.^a f), de acordo com as necessidades do serviço.

2.15. A trabalhadora declarou que vive em comunhão de mesa e habitação com os seus filhos menores, conforme determina a subalínea i) do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Declarou ainda que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo a usufruir do mesmo direito.

2.17. Contudo, analisado o pedido da trabalhadora, afere-se do mesmo que não há indicação do gozo prévio da licença parental complementar – n.º 2 do artigo 55.º do CT.

2.18. 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.

2.19. Assim, e porque a trabalhadora não indica relativamente a que filho pretendia usufruir do regime de trabalho a tempo parcial, cumpre referir que caso a trabalhadora faça o pedido pelo seu filho de 3 (três) anos de idade, e no caso de não ter ainda usufruído da licença parental complementar, poderá, caso pretenda, usufruir da referida licença, 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.

2.20. 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.

2.21. Face ao acima exposto os fundamentos invocados pela entidade empregadora não serão apreciados tendo em conta o acima exposto.

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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 16 DE FEVEREIRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) e UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.