

PARECER N.º 211/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 708-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 04.03.2022, 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 Bloco Operatório do Hospital ...

1.2. Por correio eletrónico datado de 01.02.2022 a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“ (...)

Exma. Enfermeira Chefe do Bloco Operatório Central Do Hospital de ... e Exma. Sra. Directora do Serviço de Recursos Humanos do ...

Eu, ..., a desempenhar funções como enfermeira neste ..., no bloco operatório do Hospital ..., com o número mecanográfico ... desde 2013, venho solicitar que me seja reconhecido o direito de prestar trabalho, em tempo parcial (meio horário, 17,5h/semana) para dar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de 12 anos, de acordo com os termos dos artigos 55.º e 57º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou a revisão do Código de Trabalho (os quais junto em anexo) com início a 20/3/2022.

Declaro, ainda, viver com a menor, em comunhão de mesa e habitação, que não está esgotado o prazo máximo de duração, que o outro progenitor tem atividade profissional em regime de horário completo. (copia do CC do descendente, em anexo).

(...)”.

1.3. Por correio eletrónico datado de 28.02.2022, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

“Junto se envia deliberação do CA para tomada de conhecimento.”

Constam do processo os seguintes despachos internos:

Pela Enfermeira Chefe, foi proferida a seguinte informação:

“Conhecendo a situação atual da enfermeira ... e tendo em conta a profissional que sempre foi, disponível, empenhada, focada nos valores e objetivos da instituição e nas necessidades dos doentes e sabendo que será uma situação provisória, entendo que não há nada a opor ao pedido da Sra. Enf. ...”

Pelo Conselho de Administração foi proferida a seguinte decisão:

“O CA projeta indeferir o pedido atentas as especiais carências que se enfrentam neste momento e a impossibilidade de substituição apesar de todas as diligências que se têm realizado nesse sentido.”

1.4. Por correio eletrónico datado de 03.03.2022, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Eu, ... Enfermeira do ... com o numero mecanográfico ... a exercer funções no Hospital de ... no Bloco Operatório Central desde 2013, venho por este meio contrapor o vosso indeferimento ao meu pedido de horário parcial pelos seguintes motivos:

⇒ Parecer positivo da Exma. Enfermeira Chefe do Bloco Operatório Central do Hospital de ..., onde exerço funções;

⇒ Não está a ser cumprida a lei de acordo com os artigos:

• Artigo 35.º do Código do Trabalho Português em vigor (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), relativo à Proteção na parentalidade dispõe:

1 - A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares:

- Artigo 55.º*
- Artigo 57.º nomeadamente o ponto seguinte:*

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão. (submeti o pedido a 02/02/2022 e só obtive parecer definitivo a 28/02/2022).

Sem mais a expor,

(...)

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;
 - d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

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

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

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 à sua filha com 7 meses de idade.

2.14. Num primeiro ponto, cumpre referir que analisados os documentos carreados para o processo, verifica-se que a trabalhadora efetuou o pedido de prestação de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial rececionado pela entidade empregadora no dia 01.02.2022, notificada a intenção de recusa a 28.02.2022 e o processo foi remetido à CITE em 04.03.2022. Com efeito, verifica-se que a entidade empregadora incumpriu o prazo legal previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.15. Assim, perante uma situação que poderia consubstanciar uma aceitação nos precisos termos do pedido efetuado, pelo facto do pedido de emissão de parecer prévio ser extemporâneo, tal como dispõe a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, importa referir que, mesmo nestes casos, e sem prejuízo de eventual sanção contraordenacional para o empregador, uma aceitação nos seus precisos termos, só pode operar, caso o pedido cumpra os requisitos legais.

2.16. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para acompanhamento da sua filha com 7 meses de idade.

2.17. A requerente declarou que vive em comunhão de mesa e habitação com a menor.

2.18. Solicita uma redução da carga horária semanal para 17h30.

2.19. A trabalhadora declarou que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra a usufruir do mesmo regime ao mesmo tempo.

2.20. A trabalhadora declarou que não está esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial.

2.21. 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.

2.22. De igual modo, não consta do pedido da trabalhadora a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável – cfr. alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.23. Por fim, afere-se ainda do pedido da trabalhadora que não é indicada a forma como pretende prestar atividade, ou seja, se diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, conforme

dispõe o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

2.24. Assim, e atenta a idade da menor – 7 meses de idade, cumpre referir que no caso da trabalhadora 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 do gozo, indicando a modalidade pretendida do regime de trabalho a tempo parcial - prestar trabalho diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, cumprindo metade do tempo completo de trabalho.

2.25. 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.

2.26. 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 30 DE MARÇO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.