

PARECER N.º 232/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 727-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 07.03.2022, registado em 04.03.2022 e datado de 03.03.2022, 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 Enfermagem neste ...

1.2. Por requerimento datado de 26.01.2022 e rececionado a 28.01.2022, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“ (...) Eu, ..., enfermeira, portadora do cartão de cidadão (...), residente em (...), funcionária do (...) com o número mecanográfico (...), venho por este meio, ao abrigo do artigo 55.º do código de trabalho (Lei n.º 7/2009, com as sucessivas alterações), finda a licença parental alargada por 3 meses, solicitar a prestação de trabalho a tempo parcial (trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares)

Assim, procedendo de acordo com o artigo 57.º do código do trabalho, Informo:

1. Modalidade desejada de organização do tempo parcial: Tempo parcial, 20 horas semanais, correspondendo, a 57,14% das 35 horas semanais constantes no contrato de trabalho, prestados em até 4 dias por semana.

2. Prazo previsto: 12 meses

Em anexo, dando resposta ao artigo 57.º do código de trabalho, envio declaração em como os menores vivem em comunhão de mesa e habitação; nunca usufrui desta modalidade de trabalho e não está esgotado o período máximo de duração; que o outro progenitor tem atividade profissional não se encontrando ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.

Declaração

Eu, ..., declaro:

1. Que ... e ..., nascidos a 02/06/2021 e 04/02/2017, respetivamente, vivem em comunhão de mesa e habitação comigo.
2. Que nunca usufruí da modalidade de trabalho a tempo parcial para trabalhadores com responsabilidades familiares e que não está esgotado o seu período máximo de atribuição.
3. Que o outro progenitor, meu marido, ..., abaixo assinado, médico colocado no Agrupamento de ... (...), não se encontra simultaneamente em situação de trabalho a tempo parcial. (...)."

1.3. Por ofício datado de 18.02.2022, registado a 21.02.2022 e rececionada a 23.02.2021, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, que se transcreve:

"(...)

ASSUNTO: Comunicação Despacho Prestação de Trabalho em Horário Parcial

Vimos, por este meio, comunicar a V. Exa. que é Intenção do Conselho de Administração deste ..., não autorizar a prática do horário solicitado, de acordo com a deliberação deste, de 17 de fevereiro de 2022, que a seguir se transcreve:

DELIBERAÇÃO

Veio a trabalhadora, ... requerer autorização para trabalho a tempo parcial, da seguinte forma:

1. **Modalidade desejada de organização do tempo parcial:** Tempo parcial, 20 horas semanais, correspondente a 57,14% das 35 horas semanais constantes no contrato de trabalho, prestados em até 4 dias por semana.
2. **Prazo previsto:** 12 meses

Neste âmbito, foi solicitado à responsável pelo serviço de Enfermagem do Serviço de Pediatria/Neonatologia, Enf.^a ..., para se pronunciar sobre a atribuição do horário parcial, dizendo:

"A Enf. ... emite o pedido num período em que simultaneamente se encontra a usufruir de horário de amamentação o que por si só já acarreta uma redução do número de horas de trabalho diário/semanal; com a aplicação deste pedido passaria a trabalhar 2 dia por semana.

O serviço de Pediatria/Neonatologia tem neste momento 3 enfermeiras com horários de amamentação e aguarda a chegada de mais 3 uma das quais será a enfermeira em questão.

Com 6 horários de amamentação, um horário com isenção de noites e outra com isenção de noites e turnos duplos torna-se inviável para o serviço aceitar este pedido. O número de profissionais com filhos em idade inferior aos 12 anos é elevado e as faltas para assistência são muitas."

Posto isto, o horário requerido pela trabalhadora pode inviabilizar a adequada capacidade de resposta assistencial do serviço, pondo, assim, em causa o funcionamento do mesmo e desta

Instituição. Face à demonstração objetiva e inequivocamente da responsável de serviço entende o Conselho de Administração que está preenchido a condição prevista no Artigo 57.º n.º 2 que, excecionalmente, inviabiliza a atribuição do horário parcial.

Com efeito, a falta de meios humanos disponíveis e as limitações apontadas na Informação do serviço, a atribuição de mais um horário parcial que inviabiliza a elaboração de horário que permita assegurar convenientemente a resposta assistencial. Situação esta agravada pela Impossibilidade de contratação de mais profissionais para as mesmas funções e que, por esse facto, põe em causa o adequado funcionamento da instituição.

O Conselho de Administração do ... (...) procura sempre proporcionar aos seus trabalhadores, na elaboração dos horários de trabalho, condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, harmonizando este direito com a necessidade Imperiosa de evitar que os serviços da Instituição entrem em rutura ou possam limitar a sua capacidade de resposta assistencial às populações (embora numa Instituição com as características e complexidade de uma unidade hospitalar como é o ... (...), tal tarefa nem sempre se afigure de fácil concretização).

Acontece, porém, que, a atribuição de mais um horário flexível vai reproduzir um tratamento diferenciado entre trabalhadores com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

Na verdade, tal situação vai implicar que, para que um trabalhador possa beneficiar de mais um horário flexível, terão que ser “sacrificados” outros trabalhadores com um número excessivo de turnos noturnos e trabalho aos fins-de-semana, comprometendo a necessária conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal destes trabalhadores e, dessa forma, violando o preceituado no Artigo 127.º n.º3, Artigo 212.º n.º2 b) e Artigo 221.º n.º2 todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente principio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

Ademais, a trabalhadora não faz qualquer prova que o outro progenitor se encontra ao mesmo tempo a laboral, impedindo-o, assim, de exercer as suas responsabilidades parentais.

*Em face do supra exposto, **decide o Conselho de Administração manifestar a sua intenção de recusa ao pedido de horário parcial.** Deve a trabalhadora ser notificada desta intenção e solicitado, nos termos legais, o devido Parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).(...)*

- 1.4.** Por requerimento datado de 25.02.2022, rececionado a 02.03.2022, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa que se transcreve:

“(...) Eu, ..., enfermeira, portadora do cartão de cidadão (...), residente em (...) funcionária do ... com o número mecanográfico (...), venho por este meio, em resposta ao despacho V/referencia ... datado de 18/02/2022, opor-me à não autorização do pedido de trabalho a tempo parcial, informando que:

- 1. A trabalhadora encontra-se ausente do trabalho desde outubro de 2020 tendo, até ao momento, o trabalho sido assegurado por outros profissionais não existindo registo de falhas no funcionamento do serviço por falta de enfermeiros generalistas desde então.*
- 2. Algum tempo antes da decisão da trabalhadora de proceder ao pedido de licença parental alargada, foi contactada pela Sra. Enfermeira Chefe ... para confirmar a intenção de solicitar licença parental alargada uma vez que existia uma enfermeira a substituí-la, a qual seria dispensada quando a Enf. ... voltasse ao trabalho.*
- 3. O regresso ao trabalho da Enfermeira ... constitui um acréscimo da capacidade de trabalho do serviço relativamente aos 16 meses prévios em que a mesma esteve ausente.*
- 4. Compete ao ... (...) proceder à correta gestão dos profissionais necessários ao adequado funcionamento dos serviços.*
- 5. Tendo em conta os pontos anteriores, considera a profissional não estar preenchida a condição prevista no artigo 57.º n.º2.*
- 6. A enfermeira ... procedeu de acordo com o disposto nos artigos 552 e 572 do código de trabalho e cumpre todos os requisitos.*
- 7. Anexo ao requerimento solicitado seguiu declaração relativamente ao outro progenitor não se encontrar simultaneamente em trabalho a tempo parcial. Uma vez que o ... solicita agora mais provas do mesmo, anexam-se as mesmas a esta comunicação (2 últimos talões de vencimento e declaração do Exmo. Sr. Dr. Coordenador da Unidade de Saúde Familiar onde o Médico exerce funções).*
- 8. Informo ainda que não foi cumprido o ponto 3 do artigo 57.º do código do trabalho, tendo a recusa sido comunicada à trabalhadora fora do prazo legal, pelo que considero, desde já, o pedido como deferido. (...)”*

- 1.5.** Em sede de apreciação da intenção de recusa, a trabalhadora juntou os seguintes elementos:

- Declaração entidade patronal atestar que o pai dos menores é médico a tempo integral;
- Cópia dos recibos de vencimento do pai referente aos Meses de janeiro e fevereiro 2022.

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

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

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.

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 12 meses, finda a licença

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

parental alargada de 3 meses, para dar assistência aos seus dois filhos, nascidos em 2021 e 2017, indicando que pretende laborar 20 horas semanais das 35 horas semanais constantes no contrato de trabalho, a prestar em 4 dias por semana.

2.14. Mais declara em anexo ao pedido, que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação consigo, que nunca usufruiu da modalidade de trabalho a tempo parcial para trabalhadores com responsabilidades familiares, que não está esgotado o seu período máximo de atribuição e que o outro progenitor, seu marido, é médico no Agrupamento de ..., não se encontrando simultaneamente em situação de trabalho a tempo parcial.

2.15. Em sede de apreciação da intenção de recusa, a trabalhadora procedeu à junção de uma declaração entidade patronal do pai a atestar que o marido e pai dos menores é médico a tempo integral acompanhada de cópia dos recibos de vencimento referente aos Meses de janeiro e fevereiro de 2022.

2.16. A trabalhadora declara que está vinculada a prestar 35 horas de trabalho semanais e solicita a prestação de trabalho a tempo parcial para realizar 20 horas de trabalho semanal.

2.17. 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**.

2.18. Com efeito, constata-se que este requisito legal não foi respeitado, por o período que a trabalhadora pretende trabalhar a tempo parcial de 20 horas ser superior à metade do trabalho praticado a tempo completo de 35 horas semanais que corresponde a apenas 17,5 horas por semana.

2.19. Inexistindo acordo em contrário no processo em análise, verificando-se que o pedido da trabalhadora não contém os elementos legalmente exigidos que conferem a necessária legitimidade para solicitar o exercício do direito a prestar trabalho a tempo parcial, ao pretender trabalhar a tempo parcial pelo período de 20 horas por semana em 4 dias por semana. Deveria ter solicitado a prestação de trabalho a tempo parcial de 17,5 horas por semana, que corresponde a metade do praticado a tempo completo a ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

2.20. Verifica-se que a comunicação da intenção de recusa pela entidade empregadora à

trabalhadora não foi efetuada no prazo legal de 20 dias após a receção do pedido, conforme previsto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57 do Código de Trabalho, uma vez que o pedido da trabalhadora foi rececionado a 28.01.2022 e a comunicação da intenção de recusa pela entidade empregadora datado de 18.02.2022 foi rececionada a 23.02.2021 e ocorreu após o término do prazo de legal, dia 17.02.2022.

2.21. Contudo, a aceitação tácita do pedido, pelo decurso dos prazos, a que se refere o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, apenas pode operar se o pedido de trabalho a tempo parcial for efetuado nos termos legais, o que não sucedeu.

2.22. 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, solicitando a prestação de trabalho a tempo parcial correspondendo a metade do praticado a tempo completo a ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

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 30 DE MARÇO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.