

PARECER N.º 409/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 1727-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 20.05.2022, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Por carta datada de 26.04.2022 e rececionada pela entidade empregadora na mesma data, a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“ (...)

..., sindicalizada no Sindicato ..., vem, nos termos e para os efeitos do disposto na Cláusula 41.ª do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 41/2009, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, em 8 de novembro, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2013, publicado do mesmo local em 8 de janeiro, cujo Anexo II (posições remuneratórias) foi retificado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 23/2013, publicado em 22 de junho, alterado e republicado pelo Acordo Coletivo de Trabalho, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 43/2015, em 22 de novembro, alterado pelo Acordo Coletivo de Trabalho, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 30/2016, em 15 de agosto, e alterado nos termos que constam do Boletim do Trabalho e Emprego n.º 15/2019, vem requerer a V. Exas. a aplicação de trabalho a tempo parcial, pela forma seguinte:

1 - A trabalhadora pretende reduzir o seu período normal de trabalho semanal para 35 horas semanais, sem prejuízo do descanso semanal, a efetuar de segunda a sexta-feira, e em jornada contínua.

2 - A trabalhadora pretende que a passagem a tempo parcial seja por tempo determinado e no período de abril de 2022 a abril de 2025, inclusive.

3 - O presente pedido funda-se na necessidade de a trabalhadora atender a questões de natureza pessoal e familiar, nomeadamente de constituir agregado familiar apenas com o filho, de 3 anos de idade.

Assim, o horário completo de 40 horas semanais inviabiliza a compatibilização da prestação do trabalho e o necessário acompanhamento diário do menor, em particular face aos horários de funcionamento do

estabelecimento de ensino/creche que frequente, pelo que o facto de diminuir pelo menos 1 hora de trabalho por dia já contribuirá muito para facilitar tal compatibilização.

(...)”

1.3. Por correio eletrónico datado de 17.05.2022 a trabalhadora foi comunicada à trabalhadora a intenção de recusa do seu pedido, nos termos a seguir formulados:

“(...

Dr. ...,

Na sequência do envio do email infra, e uma vez que até à presente data ainda não foram rececionados, neste Gabinete, os elementos solicitados, informa-se que é intenção desta ... não autorizar o seu pedido para realização de trabalho a tempo parcial uma vez que não juntou ao processo os documentos que lhe haviam sido solicitados.

Mais se informa que, a partir de amanhã deverá V. Exa. voltar a prestar serviço no seu horário normal de trabalho, ou seja, 40 horas semanais.

Estarei à sua disposição para qualquer esclarecimento adicional.

(...)”

Foi junto ao processo documento (e-mail datado de 29.04.2022) do qual consta o que a seguir se transcreve:

“(...

Exma. Senhora

Dr. ...

Na sequência do pedido endereçado informa-se que os trabalhadores, no caso, médico, com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade com filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo este direito ser exercido por qualquer dos progenitores. Portanto, esta é também uma possibilidade a considerar pelo trabalhador médico, permitindo-lhe uma certa flexibilidade na gestão do seu horário de trabalho por forma a conciliar a atividade profissional com a vida familiar. O horário flexível é definido nas clausulas 36 e 37 do ACT médico.

A trabalhadora deverá solicitar autorização, com 30 dias de antecedência e com os seguintes elementos:

a. Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (se o houver); que foi junto, no entanto não apresentou b. Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; que não juntou e c. A modalidade pretendida de organização do trabalho com proposta de horário flexível que solicitou uma vez que refere que pretende trabalhar menos 1 hora por dia.

A requerente deveria ter apresentado o nome do menor n.º do cartão do cidadão, nascido a xx/xx/Zxxx, e declarado que vive consigo que vive consigo em comunhão de mesa e de habitação.

Em face disto e ao abrigo dos artigos 56 e 572 do Código do Trabalho, a requerente solicita autorização para o exercício da modalidade de horário flexível, com o enquadramento que lhe é dado pela Cláusula 37 do Acordo Coletivo de Trabalho da Carreira Médica (ACCM).

Para tanto, deve referir que a adoção da modalidade de horário pretendida não afetará o regular funcionamento do serviço. E mais deve propor, ao abrigo do nA 3 daquela Cláusula do ACCM, a definição das seguintes plataformas fixas de horário: Período da manhã - das xx horas às yy horas; Período da tarde - das xx horas às yy horas; Explicar que o filho da requerente conta atualmente com x anos de idade e requer a autorização para a modalidade de horário flexível pelo prazo de xxx (deve indicar por quanto tempo pretende adoção do horário flexível, sendo o limite legal atingido quando o menor completar os doze anos de idade).

Mais deve referir 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.

Termos em que, deve apresentar novo pedido e identificar ou juntar os elementos em falta.

(...)

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.

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*

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

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 40/h semanais, pretende realizar 35h semanais para prestar assistência ao seu filho com 3 anos 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 26.04.2022, notificada a intenção de recusa a 29.04.2022 e o processo foi remetido à CITE em 19.05.2022. Com efeito, verifica-se que a entidade empregadora incumpriu o prazo legal previsto no n.º 5 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 c) 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 do seu filho com 3 anos de idade.

2.17. Solicita uma redução da carga horária semanal para 35h00 semanais.

2.18. Informou ainda que pretende que tal horário seja mantido pelo período de 3 anos.

2.19. A trabalhadora apesar de indicar que tem um filho com 3 anos de idade não declarou que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Por outro lado, a trabalhadora igualmente não declarou que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra a usufruir do mesmo regime ao mesmo tempo.

2.21. Mais, a trabalhadora não declarou que não está esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial.

2.22. Analisado o pedido da trabalhadora, afere-se também que não há indicação do gozo prévio da licença parental complementar – n.º 2 do artigo 55.º do CT.

2.23. Ora, apesar de a trabalhadora no pedido formulado fazer referência à Cláusula 41.ª do Acordo Coletivo de Trabalho, afere-se que a mesma pretende um regime de trabalho a tempo parcial para acompanhamento do seu filho menor com 3 anos de idade.

2.24. Contudo, de forma a que a trabalhadora possa gozar de tal regime ao abrigo da parentalidade, deverá fazê-lo nos termos do disposto previsto nos artigos 55.º e 57.º do Código de Trabalho.

2.25. Assim, no respeito pelo previsto na lei, caso a trabalhadora pretenda solicitar um regime de trabalho a tempo parcial, deve formular o pedido de forma a que constem todos os requisitos de legitimidade do pedido, conforme a seguir se indicam:

- a) Declaração de que que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) Declaração que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) Declaração de que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) Declaração de 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) Indicar qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial;

2.26. Ainda no que respeita ao gozo da licença parental complementar, atenta a idade do menor - 3 anos, cumpre referir que no caso de a 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.

2.27. Por outro lado, refira-se ainda que, conforme estabelece o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, a redução do 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, exceto se outro acordo for estabelecido com a entidade empregadora. Ou seja, a redução pretendida para 35/h semanais, necessita sempre de acordo com a entidade empregadora.

2.28. Por fim, cumpre ainda referir que nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o regime de trabalho a tempo parcial tem um limite máximo de 2 anos, pelo que, o pedido formulado pela trabalhadora referente ao período de tempo para vigorar tal o regime, igualmente improcede por não se encontrar previsto uma duração superior a 2 anos.

2.29. 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.

2.30. 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 08 DE JUNHO DE 2022