

PARECER N.º 421/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 1796-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 26.05.2022, 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 enfermeira especialista na unidade de neonatologia no polo da Maternidade ...

1.2. Por documento datado de 17.05.2022, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“ (...) Ex.mos Srs.,

Eu, ..., com o número mecanográfico (...), Enfermeira Especialista, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, a exercer funções na Unidade de Neonatologia no polo da ..., venho por este meio requerer horário de trabalho a tempo parcial (50% e por turnos), ao abrigo do artigo 55.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, alterado pela Lei n.º 120/2015 de 1 de setembro, no período compreendido de 21 de junho de 2022 a 21 de junho de 2023, em virtude de possuir filho com 15 meses com quem vivo em comunhão de mesa e habitação. Mais informo ter gozado apenas um ano de trabalho a tempo parcial (entre 13 de agosto de 2018 e 13 de agosto de 2019) e que o meu cônjuge encontra-se a trabalhar em horário completo. Em anexo, envio cópia do assento de nascimento do menor. (...).”

1.3. Por email de 24.05.2022, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, com base nos seguintes fundamentos:

“ Dada a carência de enfermeiros na unidade não é possível autorizar o presente pedido. Estão em falta 280 horas mensais, para garantir a dotação segura da unidade, sendo este

défice agravado pelas horas em atraso a gozar pelos enfermeiros e ainda o período de férias.”.

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“ Exmos.(as) Senhores(as),

Por referência ao Documento n.º ..., recebido no passado dia 25 de maio de 2022, vem a trabalhadora ..., doravante designada “Requerente”, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho, apresentar a sua APRECIACÃO, o que faz com os fundamentos seguintes:

Do pedido e seus fundamentos:

- 1. A requerente pretende obter horário a tempo parcial para prestar assistência inadiável ao seu filho de 15 meses, por um período de 1 ano, nos termos do artigo 55.º, n.º 1 e n.º 4 do CT.*
- 2. O horário pretendido compreende 50% da carga mensal, em regime de turnos (cujo horário de cada turno será cumprido na íntegra).*
- 3. A requerente demonstrou não estar esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial.*
- 4. A requerente declarou que o outro progenitor exerce a sua atividade profissional em horário completo.*
- 5. Vieram V. Exas., manifestar a intenção de recusar tal pedido, com a seguinte fundamentação (...).*

Ora vejamos,

- 6. A requerente é mãe de criança menor, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, cf. Assento de nascimento junto ao pedido inicial.*
- 7. O horário solicitado pela trabalhadora é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar, na medida em que possibilita o exercício dos seus deveres enquanto mãe, nomeadamente o dever de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de proteção, entre outros, de igual importância para o saudável crescimento do seu filho, o que não pode ser descurado.*
- 8. Com a norma relativa ao trabalho a tempo parcial do trabalhador com responsabilidades familiares, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).*
- 9. O pedido de horário a tempo parcial foi solicitado, não sem grande ponderação, até porque está em causa a diminuição do rendimento da requerente.*

10. Desde já se expressa que a requerente impugna todo o teor da intenção de recusa, bem como os seus fundamentos.

Considerando a fundamentação:

(...)

Considerando ainda que:

O fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

Vejamos que,

11. As razões apresentadas por V. Exas., não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento do serviço, não resultando dos factos alegados, a demonstração suficiente, objectiva e inequívoca, que o pedido de trabalho a tempo parcial da requerente coloque em causa esse funcionamento.

12. V. Exas. não demonstraram igualmente que a requerente não possa ser substituída.

13. A análise do presente pedido deveria ser casuística e não genérica como se apresenta.

14. A requerente nem sabe (nem tem que saber) como foram apurados tais dados, pelo que os impugna.

15. A requerente não tem que ser responsabilizada pela gestão de recursos humanos que é levada a cabo por V. Exas., sendo que a ineficiência por falta de trabalhadores é do ...
(...).

16. A requerente gozou licença para assistência a filho (sem vencimento), nos termos do artigo 52.º do CT, no período compreendido entre 23 de novembro de 2021 e 26 de abril de 2022, do que decorre, considerando a aceitação do pedido por V. Exas., não ter ocorrido prejuízo para o normal funcionamento do serviço.

17. Tanto que é facto notório para a requerente, a mesma terá sido substituída durante o período de ausência mencionado supra.

Afinal,

18. Salienta-se que o direito 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, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade

empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

19. Reitera-se que não deve proceder a V. intenção de recusa, atenta a fundamentação vertida, devendo ser concedido à requerente peticionado face a todos os fundamentos expostos.

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.

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

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 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 um ano, para prestar assistência a filho de 15 meses, indicando que pretende laborar metade do tempo completo, em

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

regime de turnos.

2.14. Mais declara que o seu filho vive consigo em comunhão de mesa e habitação e que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.

2.15. Por outro lado, desconhece-se se a trabalhadora já gozou a licença parental complementar relativamente ao filho pelo qual requer a prestação de trabalho a tempo parcial.

2.16. Acresce que, pese embora seja possível à trabalhadora solicitar a prestação de trabalho em regime de turnos, tal circunstância acarreta o acordo do empregador, o que não é o caso.

2.17. Com efeito, somos de concluir que o pedido da trabalhadora não respeita o disposto no n.º 3 do artigo 55.º do CT, uma vez que não indica, na modalidade pretendida de trabalho a tempo parcial, se pretende trabalhar no período da manhã, da tarde, ou em três dias por semana.

2.18. 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 22 DE JUNHO DE 2022.