

PARECER N.º 428/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 1802-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 26.05.2022, da ..., 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 Animadora Cultural, a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Por carta datada de 02.05.2022 e entregue em 25.03.2022, a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“ (...)

..., técnica superior de Serviço Educativo com a categoria profissional de Animadora

Cultural, vem por este meio solicitar a alteração da atual modalidade de horário de trabalho das 9h às 18h, com 1h de intervalo de almoço, para o horário das 9h30 às 17h30, com redução do tempo de trabalho em meia hora (trabalho a tempo parcial, Cfr. Art. 55º do Código de Trabalho) e com intervalo de almoço de 30 minutos, bem como a dispensa de trabalho aos fins de semana e feriados, por motivos pessoais que se prendem com a maternidade e o dever de educação.

Neste momento, estou em processo de separação e passei a residir em ... com a minha filha menor, ..., nascida a 21 de maio de 2018, com 3 anos de idade. Ela está a frequentar o infantário ..., em ..., no horário das 7h45 às 19h. A minha presença é, pois, insubstituível no interesse da menor.

O horário de trabalho que estou atualmente a praticar implica sair de casa às 7h30 e chegar às 20h (uma vez que utilizo os transportes públicos), o que não me permite de todo prestar a assistência necessária à minha filha, numa situação habitual, quanto mais no contexto de separação do pai que exige uma adaptação muito grande. Da minha parte, obriga a manter um ambiente familiar equilibrado com vista ao seu desenvolvimento integral.

A maternidade é um valor social eminente. Naturalmente que não quero colocar em risco o meu trabalho e pretendo garantir que este pedido não gera inconveniente para á serviço.

Esta alteração trará benefícios quer a mim, enquanto trabalhadora, quer à entidade patronal, uma vez que compatibiliza e equilibra o tempo dedicado ao trabalho e à vida pessoal e familiar, conciliação prevista na alínea

b) do n.º 2 do artigo 212.º Código do Trabalho, contribuindo para uma maior motivação profissional e uma existência mais plena.

Pelo exposto, considerando que no setor privado não está prevista a modalidade da jornada contínua, venho pelo presente solicitar autorização para praticar o horário das 9h30 às 17h30 com intervalo de almoço de 30 minutos, ao abrigo da prestação de trabalho a tempo parcial (com redução diária de 30 minutos) de trabalhador com responsabilidades familiares (filho menor de 12 anos) e da possibilidade de redução do intervalo de descanso, consagradas respetivamente nos artigos 55.º a 57.º do Código do Trabalho.

Mais solicito a dispensa de trabalho aos fins de semana e feriados, com exceção de visitas agendadas e na indisponibilidade das restantes colegas (quando tal não colidir com as responsabilidades parentais).

Assim, e no cumprimento do exigido pelo artigo 57.º do Código do Trabalho, solicito que me seja concedida a prática de trabalho a tempo parcial, tudo nos moldes acima melhor indicados, pelo período máximo de 2 anos. Gostaria ainda de solicitar que este novo regime de horário entrasse em vigor a partir de 16 maio, mas se tal não for de todo possível, peço assim que se inicie a 1 de junho de 2022.

Para este efeito, declaro que a menor de 3 anos ... vive comigo em comunhão de mesa e de habitação, conforme Ata do Tribunal que segue em anexo.

Desde já agradeço a melhor atenção que este pedido possa merecer.

(...)”.

1.3. Por carta datada de 19.05.2022, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

“(...

Exma. Senhora Dra. ...,

No seguimento do solicitado por V. Exa. em Comunicação Interna datada de 02 de maio de 2022, e no exercício dos poderes que me estão delegados, venho por este meio comunicar a intenção de autorizar a alteração da modalidade de horário requerida na sua quase globalidade, exceção feita ao pedido de dispensa de trabalho aos fins-de-semana na sua total abrangência.

Assim, é intenção autorizar:

- a alteração do horário de trabalho, passando este a ser das 9h30 às 17h30
- a redução do intervalo de almoço em 30 minutos
- a prática de trabalho a tempo parcial com redução diária de meia hora (em vez de 8 horas/dia, serão prestadas 7h30 de trabalho/dia)
- a dispensa de trabalhos aos fins-de-semana e feriados se e quando tal coincidir com dias em que a menor está à guarda e cuidados da Mãe, nos moldes estabelecidos pelo Tribunal.

Por outro lado, é intenção não autorizar:

- a dispensa de trabalhos aos fins-de-semana e feriados quando tal coincidir com dias em que a menor está à guarda e cuidados do Pai, nos moldes estabelecidos pelo Tribunal, tendo a Mãe/Trabalhadora disponibilidade do seu tempo.

A intenção de recusa de dispensa de trabalho nos feriados e fins-de-semana em que V. Exa. não tenha ao seu cargo a menor baseia-se em razões imperiosas de funcionamento da Associação, porquanto, como é do seu conhecimento, o ... está aberto nesses dias, das 15h00 às 19h00, sendo necessário assegurar a permanência de uma trabalhadora do ..., para acompanhamento das exposições e do público.

À atividade do ... estão afetadas 5 trabalhadoras da ..., V. Exa. inclusive, sendo o trabalho prestado aos fins-de-semana e feriados assegurado por todas, numa base de rotatividade mensal. A não prestação de trabalho por alguma tem implicação direta na prestação de trabalho pelas demais, com sobrecarga de cada uma, individualmente falando, já que em vez de dividirem o trabalho por 5 o farão por apenas 4. Como acontecerá, inevitavelmente, nos dias feriados e fins-de-semana em que V. Exa. tem a seu cargo a menor. O que se compreende e justifica, por motivos sociais de necessidade de proteção da parentalidade.

De referir, a este propósito, que a flexibilidade de horário é assegurada a todas as trabalhadoras com responsabilidades familiares que requeiram esse regime. Mas quando existe fundamento para tal, a saber a necessidade de acompanhamento de filho menor de 12 anos. Nessas circunstâncias, de necessidade de acompanhamento de menor, está assegurada a dispensa de trabalho a quem o requeira. Como é intenção autorizar a V. Exa. nos feriados e fins-de-semana em que a menor esteja ao cuidado da Mãe.

Mas já assim não será, nem tem razão de ser, quando a menor está com o Pai, pelo que não existe motivo para que a prestação de trabalho não possa ser realizada por V. Exa.

Nesta conformidade, sendo absolutamente imperioso para esta Associação ter assegurada a prestação de trabalho aos feriados e fins-de-semana no que ao ... diz respeito, e tendo a dispensa de trabalho por parte de alguma direta influência na atividade e mesmo vida pessoal e familiar das demais, entendemos não estarem reunidas, nesta situação em concreto - dispensa de prestação de trabalho em dias feriados e fins-de-semana em que a menor não esteja com a Mãe, mas sim com o Pai, no cumprimento do estabelecido pelo Tribunal -, para ser deferido o pedido na sua plenitude, mas tão-somente naquilo que está expressamente referido supra como sendo autorizado.

Nos termos do disposto no art.2 572, n.9 4, informamos que dispõe de V. Exa. de 5 dias a contar da data da receção desta comunicação para apresentar, por escrito, a sua apreciação quanto ao assunto.

Findo o prazo que lhe é concedido, cópia do pedido apresentado, cópia desta intenção de recusa parcial e da apreciação de V. Exa. serão enviadas para a CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, para apreciação.

(...)

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

(...)

No seguimento da resposta de 19 de maio de 2022 de V. Exa. à minha Comunicação Interna de 2 de maio, venho por este meio informar que tomei conhecimento da mesma e que cumprirei em conformidade.

Aproveito a oportunidade para agradecer a anuência no que está expressamente referido como autorizado na sua resposta, estando ciente de que compreende uma redução de 30 minutos relativamente ao tempo de trabalho prestado diariamente, existindo lugar ao respetivo desconto no vencimento mensal, enquadrado no regime de trabalho a tempo parcial.

Não obstante este acerto e os itens que são sua intenção autorizar e não autorizar, relembro que o que estava também em causa na motivação do meu pedido inicial de isenção de trabalho aos fins de semana e feriados é o tempo relativo ao descanso semanal, que faz com que me desloque ao local de trabalho 6 dias por semana, uma vez que o tempo de descanso à semana corresponde ao mesmo número de horas de trabalho aos fins de semana e feriados. Concretamente, quando trabalho ao domingo das 15h às 19h, tenho de me apresentar ao serviço na segunda-feira seguinte, podendo escolher entre o horário da manhã ou da tarde.

Compreendo os argumentos apresentados na resposta que me endereçou e estou solidária com as demais colegas, que também têm de compatibilizar o tempo dedicado ao trabalho com as suas responsabilidades parentais e com o gozo da sua vida pessoal, mas, neste momento encontro-me numa fase delicada de reorganização da minha vida pessoal e familiar, motivos que levaram também ao pedido apresentado.

Desde já agradeço a melhor atenção que este pedido mereceu e fico, pois, a aguardar a apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (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 1do 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 praticado*”

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

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.

2.14. A trabalhadora requerente solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para acompanhamento da sua filha com 3 anos de idade.

2.15. A trabalhadora declarou que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor.

2.16. A requerente solicita uma redução da carga horária semanal para 7h30 diárias, com dispensa de trabalho aos fins de semana e feriados.

2.17. Consta do pedido da trabalhadora a indicação do prazo previsto, dentro do limite máximo aplicável, a gozar pelo período de 2 anos.

2.18. Afere-se do pedido formulado que não há indicação do gozo prévio da licença parental complementar, conforme dispõe o n.º 2 do artigo 55.º do CT.

2.19. Ainda que a entidade empregadora concorde com a redução horária solicitada – 7h30/diárias, recusa parcialmente o pedido formulado porquanto entende não ter condições para dispensar a trabalhadora nos fins-de-semana e feriados quando tal coincidir com dias em que a menor esteja à guarda e cuidado do outro progenitor.

Face à recusa proferida pela entidade empregadora cumpre aferir pelo cumprimento dos requisitos legais e formais no pedido formulado, nos termos e ao abrigo do disposto nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.20. Assim, da análise ao pedido afere-se que o pedido não se encontra devidamente formulado porquanto a trabalhadora não declara se já usufruiu da licença parental complementar – n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, requisito essencial num pedido de trabalho a tempo parcial.

2.21. Quanto à redução solicitada para 7h30 diárias, cumpre referir 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 diária pretendida para

7h30 e nos moldes solicitados, necessita sempre de acordo da entidade empregadora, referindo-se que no ponto referente à redução horária, houve concordância entre as partes.

2.22. Assim, e atenta a idade da menor – 3 anos 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 (ou outra redução horária, desde que acordada com o empregador), bastando para o efeito, comunicar à entidade empregadora 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.

2.23. Por fim, e 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.

2.24. 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 que:

3.1. Sem prejuízo de acordo entre as partes, 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 22 DE JUNHO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.