

PARECER N.º 560/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, 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 CITE-TP/2534/2022

I – OBJETO

- 1.1. A **CITE** recebeu, por comunicação carta registada com aviso de receção, remetida no dia **21 de julho de 2022**, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização para **prestação de trabalho em tempo parcial** apresentado pela trabalhadora ..., Enfermeira, titular de um contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, desde 01/10/1999.
- 1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por requerimento com registo de entrada em **26 de junho de 2022**, nos termos do qual solicita a redução do seu horário de trabalho para um período de 30 horas semanais, para poder prestar assistência aos seus dois filhos menores, até ao final do ano de 2023, reajustando imediatamente a situação, caso as condições atuais se alterem.
- 1.3. A trabalhadora alega que o pai das crianças e se encontrar a trabalhar em concelhos situados fora da área de residência, não tendo qualquer apoio familiar que lhe permita assistir as crianças com os horários desfasados que ambos têm, designadamente ao fim do dia.
- 1.4. A trabalhadora não junta documentos.
- 1.5. Colhido parecer do Enfermeiro Gestor da Unidade veio Conselho de Administração da ... reunido em 07.07.2021, deliberar o indeferimento do pedido da trabalhadora, “por incumprimento dos requisitos exigidos legalmente”.
- 1.6. Por comunicação eletrónica datada de **12 de julho de 2022**, a entidade empregadora manifestou intenção de recusar o pedido à trabalhadora, nos exatos termos deliberados pelo Conselho de Administração:

“Em resposta ao requerimento apresentado por V. Ex., em 24/06/2022, no qual solicita autorização para o cumprimento do horário de trabalho, a tempo parcial, somos a

informar que por deliberação do Conselho de Administração de 07/07/2022, o mesmo foi indeferido nos seguintes termos, “Indeferido por incumprimentos dos requisitos exigidos legalmente.” - Mais se informa que V. Exa. dispõe do prazo de cinco dias consecutivos (até ao dia 17/07/2022), para se pronunciar acerca da deliberação proferida pelo órgão de gestão. Findo o referido prazo, o processo será remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para emissão de parecer prévio.”

- 1.7. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha vindo manifestar-se relativamente à intenção de recusa do seu pedido.
- 1.8. A Entidade Empregadora junta ao processo remetido à CITE uma cópia dos horários de trabalho em vigor relativos aos meses de maio, junho e julho de 2022
- 1.9. Não existem quaisquer outras questões de facto ou direito que tenham sido alegadas por qualquer das partes.

Cumprе apreciar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No âmbito das suas “atribuições próprias e de assessoria”, definidas no artigo 3º Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabe à CITE: “(...) 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. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. E 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, em si mesma, um dos objetivos da União Europeia.

2.3. 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”.

2.4. 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.

2.5. 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).

2.6. 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”.

2.7. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, constituído por três capítulos, a saber, (I) Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho, (II) Condições justas no mercado de trabalho e (III) Proteção social e inclusão, integra 20 princípios

fundamentais a prosseguir pela Europa, sendo um deles, o princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.8. No quadro da legislação nacional, o ordenamento jurídico português acolhe, na própria Constituição da República Portuguesa, as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no seu artigo 9.º, ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.

2.9. No seu artigo 13.º, a Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra o princípio da igualdade, enquanto princípio estruturante do Estado de Direito Democrático, impondo o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, e concretizando assim a igualdade em dois vetores essenciais, designadamente, através da proibição do arbítrio legislativo e da proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “os pais e as 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.”, dispendo o nº2 do mesmo dispositivo legal que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. Consagra ainda a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) 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.”

2.12. No âmbito da legislação infraconstitucional, também o Código do Trabalho (CT), preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida

familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente dever da entidade empregadora a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.13. Assim, e materializando os princípios constitucionais supra enunciados, 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/a 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.**

2.14. Nos termos previstos no **n.º 1 do artigo 57.º** do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial, **deve cumprir os seguintes requisitos:**

- 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.

2.15. 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.”.*

2.16. E que, 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.”

2.17. 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.

2.18. 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.

2.19. 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.

2.20. 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, conforme determina o artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.21. Além dos requisitos previstos no referido artigo 57º do Código do Trabalho, impõe ainda o legislador que, por referência ao artigo 51º, o/a trabalhador/a, com filho/a com idade não superior a 6 anos de idade, que pretenda exercer o direito de trabalhar a tempo parcial **tenha esgotado o período de licença parental complementar, em qualquer uma das suas modalidades.**

2.22. Sintetizando, e por referência ao regime consagrado nos termos das disposições conjugadas nos **artigos 51º, 55º e 57º do Código do Trabalho**, a declaração apresentada pelo/a trabalhador/a devem conter os seguintes requisitos de admissibilidade:

- 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.

2.24. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora requerente solicita, com relevo para a apreciação do pedido:

- i) A redução do seu horário de trabalho de um período de 35 horas semanais para um período de 30 horas semanais, para poder prestar assistência aos seus dois filhos menores, até ao final do ano de 2023, reajustando imediatamente a situação, caso as condições atuais se alterem.
- ii) Mais alega que o pai das crianças e se encontrar a trabalhar em concelhos situados fora da área de residência, não tendo qualquer apoio familiar que lhe permita assistir as crianças com os horários desfasados que ambos têm, designadamente ao fim do dia.

2.25. Confrontados os requisitos de admissibilidade do pedido com o pedido da trabalhadora constatamos que o mesmo não preenche os requisitos legais de admissibilidade, porquanto:

- A trabalhadora não refere a idade dos filhos, entendendo esta Comissão que este é um requisito material de admissibilidade do pedido que é incontornável na medida em que o legislador faz depender a aplicação do regime legal a trabalhadores/as com filhos com idade até 12 anos.
- A trabalhadora não refere, nem comprova por qualquer meio legalmente admissível que os/as filhos/as com ela vivem em comunhão de mesa e habitação.
- A trabalhadora não refere esgotou o direito à licença parental complementar e que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- A trabalhadora também não declara 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, por último, e não menos importante a trabalhadora não refere qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.26. Acresce ainda, com relevo para a presente apreciação, que a trabalhadora solicita uma redução de cinco horas ao período normal de trabalho semanal. Ora, o artigo 55º, nº 3 do Código do Trabalho determina que “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.”

2.27. Vale isto, por dizer, que ainda que todos os restantes requisitos de admissibilidade do pedido estivessem preenchidos, não havendo acordo da entidade empregadora, o pedido da trabalhadora nunca poderia ser apreciado favoravelmente por esta Comissão, já que redução solicitada é substancialmente inferior a metade do tempo completo que é de 35 horas, num total de 5 horas.

2.28. Entendemos, neste contexto, que não se encontram reunidos os requisitos para apreciação do pedido da trabalhadora, pelo que fica prejudicada a análise dos fundamentos da intenção da recusa da entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio **favorável à intenção de recusa** da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de autorização para a **prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial** apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... **que, querendo, poderá, a todo tempo, apresentar novo pedido que preencha os referidos requisitos legais de admissibilidade à sua apreciação.**

3.2. A entidade empregadora deve ainda assim 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, em conformidade com o 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 17 DE AGOSTO DE 2022