

PARECER N.º 605/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 2918-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 12.08.2022, 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 ... na unidade de ...

1.2. Por documento datado de 24.06.2022, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“ (...)

Assunto: Pedido de Trabalho a Tempo Parcial

Ex.mos Srs.,

Ao Conselho de Administração do ...

Eu, ..., com o número mecanográfico ..., ..., em regime de contrato de trabalho em funções públicas, a exercer funções na ... no polo da ..., venho por este meio requerer horário de trabalho a tempo parcial (50% do horário), 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 de 25 de julho de 2022 a 25 de julho de 2023, em virtude de possuir filho com 16 meses com quem vivo em comunhão de mesa e habitação.

Tendo em consideração o regime de turnos instituído no serviço de ... e que tenho vindo a praticar desde que iniciei funções 2008 (manhãs das 8h às 16h, tardes das 15h30 às 23h e noites das 22h30 às 8h30), pretendo que a modalidade de trabalho a tempo parcial seja a realização de turnos completos (8 horas nas manhãs, 7,5 horas nas tardes e 10 horas nas noites numa média de três turnos por semana, contabilizando a cada quatro semanas um total de 70 horas.

Mais informo ter gozado licença parental inicial e alargada (entre 16 de fevereiro de 2021 e 13 de outubro de 2021), licença sem vencimento para assistência a filho (entre 23 de novembro de 2021 e 26 de abril de 2022), 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 se encontra a trabalhar em horário completo e não está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

Em anexo, envio cópia do assento de nascimento do menor.

Agradeço desde já a vossa atenção.

(...)"

1.3. Por email de 09.08.2022, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, com base nos seguintes fundamentos:

“Dado que se acentuou ainda mais a grave carência de pessoal de ..., não é possível aceitar o referido pedido”

1.4. Não consta do processo que a trabalhadora tenha apreciado a recusa proferida pela entidade empregadora, contudo, a trabalhadora em 11.08.2022, remeteu carta cujo teor se transcreve:

“(...

Eu, ..., com o numero mecanográfico ..., ..., em regime de contrato de trabalho em funções públicas, a exercer funções na ..., venho por este meio reformular o requerimento de horário de trabalho a tempo parcial (50% do horário), 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 de 12 de setembro de 2022 a 12 de setembro de 2023, em virtude de possuir filho com 17 meses com quem vivo em comunhão de mesa e habitação.

Tendo em consideração o parecer n.º 421/CITE/2022 (em especial o ponto n.º 3.2). e o regime de turnos instituído no serviço de ... e que tenho vindo a praticar desde que iniciei funções em 2008 (manhas das 8h às 16h, tardes das 15h30 às 23h e noites das 22h30 às 8h30), pretendo que a modalidade de trabalho a tempo parcial seja a realização de turnos completos (8 horas nas manhãs, 7,5 horas nas tardes e 10 horas nas noites) numa media de três turnos por semana, contabilizando a cada quatro semanas um total de 70 horas.

Mais informo ter gozado licença parental inicial e alargada (entre 16 de fevereiro de 2021 e 13 de outubro de 2021), licença sem vencimento para assistência a filho (entre 23 de novembro de 2021 e 26 de abril de 2022), 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 se encontra a trabalhar em horário completo e não está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

Em anexo, envio cópia do assento de nascimento do menor e do parecer da CITE supra mencionado.

Agradeço desde já a vossa atenção.

(...)"

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 dispondo 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:

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

- 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:

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

- 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 regime de turnos completos - 8 horas no turno da manhã, 7h30 no turno da tarde e 10h00 no turno noturno.

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. Declara ainda que já gozou a licença parental complementar relativamente ao filho pelo qual requer a prestação de trabalho a tempo parcial.

2.16. Ora, analisado o pedido da trabalhadora afere-se que a trabalhadora, novamente, não respeita os limites balizados no n.º 3 do artigo 55.º do CT, porquanto 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. Ainda que refira que pretende laborar em 3 dias da semana, o certo é que indica, por outro lado, que pretende laborar nos turnos completos, ou seja, se tivermos por base a carga horária de cada um desses turnos, a trabalhadora em 3 dias por semana trabalhará sempre mais que metade do tempo completo.

2.17. Com efeito, num pedido de trabalho a tempo parcial e de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 55.º do CT, a requerente do pedido indica se a prestação de trabalho é prestada diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

2.18. Acresce que ainda que, tal como referido no Parecer n.º 421/CITE/2022, ainda seja possível à trabalhadora solicitar a prestação de trabalho em regime de turnos, tal circunstância acarreta o acordo do empregador, o que não se verifica ser o caso.

2.19. 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 DA CITE EM 31 DE AGOSTO DE 2022