

PARECER N.º 606/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 3111 - TP/2022

I – OBJETO

1.1. Em 29.08.2022, a CITE recebeu do ..., **E.P.E.**, cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Em 12.08.2022, via CAR, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, conforme se transcreve:

“..., número mecanográfico ..., a prestar serviço no Serviço de Consultas Diferenciadas da ..., progenitora de ... e ..., nascidas a 28 de abril de 2014 e 6 de fevereiro de 2020, respetivamente, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, vem por este meio requerer horário de trabalho parcial de 17.5 horas semanais, ao abrigo do artigo 55º da Lei n.º7/2009 de 12 de fevereiro, com início em 18 de setembro, estendendo-se por 6 meses até março de 2022.

Mais acrescenta que não acumula funções em qualquer outra instituição; e que o outro progenitor tem atividade profissional, não se encontrando em situação de trabalho a tempo parcial.

Pede deferimento.”

1.3. Em 24.08.2022, via correio eletrónico, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, conforme se transcreve:

“Informa-se que dada a grave situação de falta de recursos humanos no ..., qualquer redução de horário compromete a atividade assistencial.

A unidade onde a enfermeira está colocada não pode prescindir das horas que ficam por colmatar, pois não existem recursos nem autorização da tutela para suprir as referidas reduções de horário. O pedido é assim não autorizado.”

- 1.4.** Em 30.08.2022, por documento escrito, a trabalhadora apresentou apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

“HORÁRIO PARCIAL SOLICITADO POR ENFERMEIRA ...

Eu, ..., no quadro da minha legitimidade, legalmente reconhecida e na defesa dos meus direitos e interesses protegidos por lei, a exercer funções no ... (...), EPE – Polo ..., venho, muito respeitosamente,

EXPÔR e REFORÇAR

a V. Excelências, o seguinte:

- 1. Exerço funções no Serviço de Consultas Diferenciadas da ... - Lisboa.*
- 2. Sou mãe de ..., nascida em 28/04/2014, e de ..., nascida a 06/02/2020, comigo conviventes em comunhão de mesa e habitação.*
- 3. Inicia-se novo ano letivo cuja conjuntura, para a minha ... (8 anos e meses) se irá alterar pois é certo que mudará de professora e de turma, situação esta que se tem vindo a refletir no seu comportamento e estabilidade mental/emocional, sendo que já foi abordada a necessidade de intervenção por um profissional em saúde mental, dado apresentar quadros de ansiedade agudos.*
- 4. Inicia-se uma nova fase de adaptação para a minha filha ... (2 anos e meses), que mudou recentemente de estrutura física na instituição, das profissionais que a assistem (quer educadora quer auxiliar) e iniciará o processo de regulação de esfíncteres, como esperado para a idade.*
- 5. Pelos motivos supra citados, requeri, em 12 de agosto de 2022, que me fosse concedido prestar trabalho no regime de horário parcial, cuja carga horária a cumprir era de 17,5 horas/semana, desde 18 de setembro de 2022, até 17 de março de 2023, perfazendo 6 meses de duração, no sentido de poder fazer face a estas alterações, crendo serem temporárias.*
- 6. Sendo certo que o meu cônjuge tem fortes limitações no apoio de que as minhas filhas não podem prescindir, não dispondo de outro apoio familiar.*

Ainda,

7. *Estatui o artº 55º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro e aqui aplicável, que:*

“1. O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, ... tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho parcial, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2. Entende-se por horário parcial aquele em que o período normal de trabalho do trabalhador corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável. ...”. (Com destacado meu).

8. *E só com parecer desfavorável da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) e decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, é possível a recusa de atribuição de horário parcial (cfr. artº 57º do citado Código do Trabalho).*

9. *Sendo certo, como é reconhecido pela lei (cfr. artº 33º do CT que concretiza a previsão do artº 68º da Constituição), que:*

“1. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2. Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade”.

10. *Em qualquer caso e de harmonia com o artº 67º da Constituição:*

“1. A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros.

2. Incumbe, designadamente, ao Estado para protecção da família

...

c) Cooperar com os pais na educação dos filhos. ...” (com destacados meus).

11. *Tenho, pois, direito a horário parcial que me permita acompanhar e assistir as minhas filhas menores, direito este inalienável e irrevogável, porque de interesse e ordem pública.*

12. *Assim e por tudo o que antecede, venho requer a atenção de V. Excelências, nomeadamente, no sentido da emissão de competente parecer sobre o assunto em referência.*

Com os meus melhores e mais respeitosos cumprimentos,

Pede e Espera Deferimento.”

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

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

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 ainda 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.”*

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. Determina o art.º 55º, nº2, do Código do Trabalho, que o direito de trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, a trabalhar a tempo parcial pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, **depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.**

3.2. Relativamente ao pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, dispõe o art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho, o seguinte:

“Artigo 57.º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade 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;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.”

3.3. Atendendo ao conteúdo do pedido da trabalhadora não se afere que já tenha procedido ao gozo prévio da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, relativamente à menor com idade não superior a seis anos, requisito material do direito à prestação de trabalho a tempo parcial cujo exercício se faça em função daquela. Por outro lado, a trabalhadora não indicou quer a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial (cfr. art.º 55º, nº3, 2ª parte, do Código do Trabalho), quer a indicação de que não está esgotado o período máximo de duração de trabalho a tempo parcial.

3.4. Quanto aos fundamentos invocados pela entidade empregadora, os mesmos não serão apreciados tendo em conta o acima exposto.

3.5. Nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido, nos termos do disposto nos art.ºs 55º e 57º do Código do Trabalho.

3.6. Assim, caso a trabalhadora faça o pedido pela menor com idade não superior a seis anos, e no caso de 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 igual a metade do tempo completo. Acaso o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial seja feito em função da menor com mais de seis anos de idade, a trabalhadora deverá indicar os requisitos previstos no art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho, designadamente a indicação de que não está esgotado o período máximo de duração de trabalho a tempo parcial, bem como a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

IV – CONCLUSÃO

4.1. Face ao exposto a CITE, emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., **E.P.E.**, relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

4.2. A trabalhadora poderá, caso assim entenda, 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.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE SETEMBRO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.