

PARECER N.º 621/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 2919-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 16.08.2022, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Em 04.08.2022 foi rececionado pela entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial da trabalhadora supra identificada, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Eu,, com o n.º mecanográfico n.º ..., a desempenhar funções no serviço ..., na ..., venho solicitar um horário a tempo parcial, ao abrigo do artigo 55.º do Código Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

A redução pretendida será para uma carga horaria de 17,30 horas semanais, a ter efeitos a partir de 16 de setembro de 2022, por um período de 5 meses.

Este pedido prende-se com a necessidade de assistência ao meu filho menor,

(...)”.

1.3. Por correio eletrónico datado de 10.08.2022 foi remetida comunicação do seguinte teor:

“(...)

Em anexo se remete o documento em epígrafe.

Bom dia,

Venho por este meio dar conhecimento do despacho por parte do CA relativamente ao pedido de tempo parcial da (...).

Mais informo que tem um prazo de 5 dias para apresentar uma contra resposta ao motivo de recusa.

(...)”

Consta do processo remetido à CITE as seguintes informações internas manuscritas:

Pela ... Diretora:

“Atendendo à grave carência de recursos de enfermagem e dada a dificuldade em recrutar novos profissionais o referido pedido não pode ser autorizado.”

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

“... ..., com o n.º mecanográfico n.º ..., a desempenhar funções no serviço ..., na ..., tendo sido notificada do Despacho de recusa do seu pedido de um horário a tempo parcial, ao abrigo do artigo 55.º do Código Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vem apresentar contra resposta e requerer a reapreciação da decisão e o deferimento do pedido, com base nos seguintes elementos:

- 1. A requerente apresentou um pedido de um horário a tempo parcial, ao abrigo do artigo 55.º do Código Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;*
- 2. O pedido concretiza-se numa carga horária de 17,30 horas semanais, a ter efeitos a partir de 16 de setembro de 2022, por um período de 5 meses;*
- 3. Estando este direito claramente contemplado no Código do Trabalho, reunindo a requerente condições, como refere a área de recursos humanos do Centro Hospitalar;*
- 4. Este pedido prende-se com a necessidade de assistência ao meu filho menor, ..., com 8 anos de idade;*
- 5. A requerente tem – apenas por este período de 5 meses - esta necessidade, por um conjunto de razões, que se passa a expor;*
- 6. Como foi já referido, a requerente tem um filho menor, com 8 anos de idade (doc. 1);*
- 7. O outro progenitor, marido da requerente, ..., exerce funções na Assembleia da República (doc. 2), ao abrigo do regime definido pelo Decreto-Lei n.º 11/2012, de 20 de janeiro, que “estabelece a natureza, a composição, a orgânica e o regime jurídico a que estão sujeitos os gabinetes dos membros do Governo”, regime este aplicável por remissão do artigo 46.º, n.º 6 da Lei de Organização e Funcionamento da Assembleia da República (Lei n.º 77/88, de 1 de julho, na sua redação atual);*
- 8. No âmbito da sua atividade e deste regime, os horários de saída do trabalho do seu marido, por implicarem saídas tardias do trabalho, muitas vezes o impossibilitam de ir buscar o filho menor na escola;*
- 9. Ainda, em 22 de junho de 2022, o seu marido tomou posse como membro da Comissão Nacional de Eleições (doc. 3), o que poderá implicar deslocações a nível nacional ou internacional;*
- 10. Acresce que a requerente está a cursar o 2.º ano do mestrado em ... no ..., estando a decorrer uma fase de estágio em que irá necessitar de fazer inquéritos no âmbito de sua investigação;*
- 11. Esta circunstância, que dotará a requerente de mais competências para o exercício de suas atividades no ..., também cria algumas limitações de tempo para poder dar assistência ao seu filho menor;*
- 12. Estas são as razões que fazem com que seja importante, por este curto período de tempo, que a requerente solicite o horário a tempo parcial;*
- 13. Saliente-se que a requerente nunca havia solicitado esta possibilidade até ao presente momento;*
- 14. E, se não estivesse perante estas circunstâncias especiais, não faria este pedido, que se cinge a um período de tempo de apenas 5 meses.*

Assim, vem requerer a reapreciação do seu pedido, e a aprovação de um horário a tempo parcial, ao abrigo do artigo 55.º do Código Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com uma carga horária de 17,30 horas semanais, a ter efeitos a partir de 16 de setembro de 2022, por um período de 5 meses.”

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.

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

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

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. Num primeiro ponto, cumpre referir que analisados os documentos carreados para o processo, verifica-se que a trabalhadora efetuou o pedido de prestação de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial rececionado pela entidade empregadora no dia 31.05.2022, não tendo sido notificada da intenção de recusa e o processo foi remetido à CITE em 04.08.2022. Com efeito, verifica-se que a entidade empregadora incumriu o prazo legal previsto nos n.ºs 3 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.14. Assim, perante uma situação que poderia consubstanciar uma aceitação nos precisos termos do pedido efetuado, pelo facto do pedido de emissão de parecer prévio ser extemporâneo, tal como dispõe a alínea a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, importa referir que, mesmo nestes casos, e sem prejuízo de eventual sanção contraordenacional para o empregador, uma aceitação nos seus precisos termos, só pode operar, caso o pedido cumpra os requisitos legais.

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

2.15. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para prestar assistência ao seu filho com 8 anos de idade.

2.15. Solicita uma redução da carga horária semanal para 17h30 semanais.

2.16. Informou ainda que pretende que tal horário seja mantido pelo período de 5 (cinco) meses.

2.17. Analisado o formulado pela trabalhadora, afere-se que o mesmo não está conforme as disposições legais em vigor.

Vejamos,

2.18. A trabalhadora não declarou que o seu filho menor, com 8 anos de idade, vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

2.19. Por outro lado, apesar de a trabalhadora ter indicado que pretende a redução para metade do tempo completo – 17h30, não indica a modalidade desse mesmo horário. Ou seja, a requerente deveria ter indicado se a modalidade de trabalho é para prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, conforme dispõe o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

2.20. Por outro lado, da análise do pedido, verifica-se igualmente que a trabalhadora não declarou que não está esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial.

2.21. Assim, no respeito pelo previsto na lei, caso a trabalhadora pretenda solicitar um regime de trabalho a tempo parcial, deve formular o pedido de forma a que constem todos os requisitos de legitimidade do pedido, conforme a seguir se indicam:

- b) Declaração que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) Declaração de que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) Declaração de 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) Indicar qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial;

2.22. 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.

2.23. 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:

3.1. Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa da entidade ..., 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 14 DE SETEMBRO DE 2022