

PARECER N.º 623/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 3014-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 27.06.2022, 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 03.08.2022 a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“ (...)

Assunto: trabalho a tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades parentais

....., assistente hospitalar de Medicina Interna, a exercer funções no, associada do Sindicato dos Médicos da Zona Centro, vem expor e requerer o seguinte:

1.º

A requerente e progenitora de, menor, nascida a 29 de novembro de 2010.

2.º

Pelo que tem direito a trabalhar em regime de tempo parcial, ao abrigo da Clausula 41º do Acordo Coletivo de Trabalho da Carreira Medica, aplicável aos trabalhadores médicos sindicalizados com contrato individual de trabalho, e do art. 55º do Código do Trabalho.

3.º

Assim, nos termos e para os efeitos dos requisitos plasmado nos art. 55º a 57º do Código do Trabalho, o requerente declara que:

a) o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial no âmbito da parentalidade;

c) o outro progenitor tem atividade profissional, engenheiro de projeto, e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial nem esta impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

d) pretende trabalhar em regime de tempo parcial pelo período de 4 meses, exercendo 20 horas de trabalho semanal e propondo já o seguinte horário de trabalho:

Segunda-feira: entrada as 9.00h e saída às 17h

Terça-feira: entrada as 9h e saída às 17h

Quarta-feira: entrada às 9h e saída às 13h

A requerente faz ainda notar que, nos termos do art. 57º do Código do Trabalho, este novo regime deve entrar em vigor 20 dias após a entrega deste requerimento, caso não haja recusa fundamentada, e que esta naturalmente disponível para, atendendo aos superiores interesses do serviço e dos utentes do SNS, definir o horário acima proposto em moldes diferentes, sem prejuízo, desta vez e apesar do acordo alcançado anteriormente, do direito que pretende exercer plenamente.

Nestes termos e nos mais de direito aplicáveis, que V. Ex.^a mui doutamente suprirá, requer-se:

a) autorização para trabalhar em regime de tempo parcial, nos termos acima propostos e ao abrigo do regime da parentalidade, designadamente os arts. 55º e 57º do Código do Trabalho.

(...)

1.3. Por carta datada de 22.08.2022 foi comunicada à trabalhadora a intenção de recusa do seu pedido, nos termos a seguir formulados:

“(…)

Ex.ma Dr.^a

Serviço de Medicina Interna

Incube-me o Conselho de Administração de notificar V. Exa., para os devidos e legais efeitos, que o novo pedido de horário a tempo parcial, ref.^a I1193/2022 de 03 de agosto, nos termos do art.º 55.º e art. 57.º do Código de Trabalho (CT), não obteve parecer favorável, tendo seguido para a CITE a respetiva fundamentação nos termos do art.º 57.º do CT.

Com os cumprimentos,

(...)

1.4. Não consta do processo remetido à CITE apreciação da trabalhadora.

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 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:

- a) que esgotou o direito à licença parental complementar;

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

- 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. Sendo detentora de um contrato de trabalho de 40/h semanais, pretende realizar 20h semanais para prestar assistência à sua filha menor, que, em 29 de novembro de 2022, fará 12 anos de idade.

2.14. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para acompanhamento da sua filha menor de 12 anos de idade.

2.15. Solicita uma redução da carga horária semanal para 20h semanais.

2.16. Informou ainda que pretende que tal horário seja para vigorar pelo período de 4 meses.

2.17. A trabalhadora declarou que vive com a menor em comunhão de mesa e habitação.

2.18. A trabalhadora igualmente declarou que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra a usufruir do mesmo regime ao mesmo tempo.

2.19. Quanto ao horário solicitado, pretende trabalhar em três dias da semana: segunda-feira com entrada às 9.00h e saída às 17h, à terça-feira com entrada às 9h e saída às 17h e à quarta-feira com entrada às 9h e saída às 13h.

2.20. Ora, tendo em conta o pedido formulado no que respeita aos dias em que desempenhará funções, apesar de a trabalhadora solicitar no pedido formulado indicar a sua realização em três dias por semana, por outro lado, especifica os dias em que pretende exercer funções, contrariamente ao determinado no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, que estabelece que, salvo acordo em contrário, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, não cabendo à trabalhadora indicar especificamente o horário em que irá exercer funções.

2.21. Assim, verificando-se que, não há acordo quanto à prestação do trabalho, nem aos dias em que o

mesmo irá ocorrer, o pedido da trabalhadora não poderá proceder porquanto não se encontra em conformidade com as disposições legais em vigor, conforme explicitado no ponto antecedente.

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 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 14 DE SETEMBRO DE 2022