

PARECER N.º 670/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 3218-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 05.09.2022, 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 Enfermeira no serviço de Pedopsiquiatria do (...)

1.2. Por documento datado de 25.08.2022, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“ Eu, M., a desempenhar funções de Enfermeira, no serviço de Pedopsiquiatria no (...), venho por esta forma, solicitar a V. Exa., autorização para passar a trabalhar a tempo parcial por ter responsabilidades parentais para com um filho menor de 12 anos, tendo em conta os artigos 55.º aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro e 57.º do Código do Trabalho.

Vivo com o meu filho, F., de 10 anos, (...), com o qual resido em comunhão de mesa e habitação (conforme atestado pelo documento emitido pela Junta de freguesia (...)).

Sou divorciada e conforme definido no acordo de regulação das responsabilidades parentais, o meu filho ficou à minha guarda e cuidados, e passa os fins de semana alternados com cada um dos pais, conforme n.º 3 e n.º 4 do exercício das responsabilidades parentais (fotocópia em anexo).

O meu filho tem mais de 6 anos, pelo que não posso solicitar a licença parental complementar prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho.

Este é o meu primeiro pedido para passar a trabalhar a tempo parcial pelo que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial.

O outro progenitor tem atividade profissional, com contrato de trabalho no Reino Unido, e não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial.

Venho por esta forma solicitar a V. Exa. que me seja permitido passar a trabalhar a tempo parcial, com início a 25 de setembro de 2022, respeitando o requisito de realizar o pedido com a antecedência de 30 dias, até 18 de maio de 2014 (inclusive). Solicito passar de um horário semanal de 35 horas, para um horário de 20 horas por semana. Solicito que o trabalho seja prestado em três dias por semana, entre as 8 e as 20 horas, de segunda a sexta-feira, nas semanas em que o meu filho passa o fim de semana comigo, e de segunda-feira a domingo nas semanas em que o meu filho passa o fim de semana com o pai.”.

1.3. Por email de 04.09.2022, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

“Boa tarde,

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

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

*

Dadas as graves carências de enfermeiros com que o (...) se debate, existem cerca de 200 enfermeiros por substituir, não é possível autorizar o pedido de redução do horário semanal”.

1.4. Do processo consta que a trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa.

“Resposta ao parecer emitido por parte do Conselho de Administração, relativo ao pedido de autorização para passar a trabalhar a tempo parcial por ser trabalhadora com responsabilidades parentais, de filho menor de 12 anos

Exmo. Sr. Presidente do Conselho de Administração,

Eu, M (...), venho por esta forma, apresentar uma resposta ao parecer emitido por parte do Conselho de Administração, do qual tomei conhecimento no dia 31 de Agosto de 2022.

O pedido por mim entregue, a 25 de agosto de 2022, de redução do horário semanal de 35 para 20 horas, realizado ao abrigo dos Artigos 55 e 57 da Lei n.7/2009, não obteve um parecer favorável.

Apesar de ser sensível à justificação apresentada, venho respeitosamente voltar a fazer o mesmo pedido:

- Solicito que me seja permitido passar a trabalhar a tempo parcial, com início a 25 de setembro de 2022 (respeitando o requisito de realizar o pedido com a antecedência de 30 dias) até 18 de maio de 2024 (inclusive).

- Solicito passar de um horário semanal de 35 horas para um horário de 20 horas por semana.

- Solicito que o trabalho seja prestado em três dias por semana, entre as 8 e as 20 horas, de Segunda a Sexta-feira, nas semanas em que o meu filho passa o fim de semana comigo, e de Segunda-feira a Domingo nas semanas em que o meu filho passa os fins de semana com o pai.

O meu filho, com o qual apenas eu resido, tem 10 anos e está à minha guarda e cuidados.

O meu filho passa os fins de semana alternados com cada um dos pais (conforme fotocópia do documento relativo ao exercício das responsabilidades parentais já enviada).

Tenho até agora dependido, em grande parte, do apoio da minha mãe, que pela sua idade e situação de trabalho atual (que a obriga esporadicamente a deslocações para fora de Lisboa), tem cada vez menos disponibilidade para me apoiar.

Sinto cada vez maior dificuldade em conciliar a minha atividade profissional, com a minha vida pessoal e familiar.

O meu filho encontra-se ao abrigo do Decreto-Lei n.54/2018 de 6 de julho, beneficiando de Medidas Universais, desde 16.03.22. A pedido da escola, e tendo em conta as dificuldades identificadas (a nível da leitura e escrita, de concentração e atenção sustentada, de dificuldades de integração com os pares e dificuldades em cumprir regras e

limites...), foi acompanhado em terapia da fala e tem tido acompanhamento psicopedagógico semanal (cujos relatórios detenho a comprovar esta informação).

O meu filho irá este ano transitar para o 2º ciclo, e para uma nova escola. Como todas as crianças, mas em particular, dado as dificuldades já descritas, o meu filho irá beneficiar de uma rotina mais organizadora e consistente, a qual eu tenho o dever, responsabilidade e desejo de providenciar.

O Enfermeiro com funções de chefia tomou conhecimento do meu pedido, com nada a opor.

Considerando assim o superior interesse do meu filho, e tendo em conta que a redução do horário para 20 horas semanais me irá permitir acompanhá-lo de uma forma mais estável e regular, venho apelar para que a informação apresentada, resulte num parecer favorável ao meu pedido. (...)

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:
 - 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.

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

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

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

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 até 18 de maio de 2024 para prestar assistência ao seu filho de 10 anos que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

2.14. A trabalhadora declara ainda que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, bem como que não se encontra esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial.

2.15. De igual modo, a trabalhadora indica a modalidade pretendida do trabalho a tempo parcial.

2.16. Por outro lado, a trabalhadora que está vinculada a prestar 35 horas de trabalho semanais, solicita a prestação de trabalho a tempo parcial para realizar 20 horas de trabalho semanal.

2.17. Ora, o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho determina que, salvo acordo em contrário, a prestação de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo e é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

2.18. Com efeito, pese embora seja possível à trabalhadora solicitar a prestação de trabalho em 20 horas semanais, tal circunstância implica o acordo do empregador, o que não é 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE SETEMBRO DE 2022.