

PARECER N.º 707/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, 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 nº3492-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, por comunicação eletrónica, remetida no dia 20 de setembro de 2022, da entidade empregadora CENTRO HOSPITALAR ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização para prestação de trabalho em tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., ..., a exercer funções no Serviço de

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por carta registada com aviso de receção em 24 de agosto de 2022, nos termos do qual alega que é mãe de uma criança com seis meses de idade, nascida em 02 de março de 2022, com quem vive em comunhão de mesa e habitação; que o seu marido, e pai do seu filho trabalha na indústria cinematográfica e audiovisual, em regime de freelancer, atividade que não se compadece com o trabalho a tempo parcial que nunca poderá requerer.

1.3. Mais declara que reside em ..., e nessa medida desloca-se de carro para o trabalho, tendo de percorrer cerca de 17,7 km por cada viagem que faz, despendendo no mínimo cerca de trinta minutos. A distância para o seu local de trabalho e a imprevisibilidade de trabalhos do seu cônjuge tornam penosa e difícil a gestão horária e a logística familiar para poder estar junto do filho no fim da sua jornada de trabalho.

1.4. Por via do que solicita autorização para trabalhar a tempo parcial, com um horário semanal de 17,5 horas com início a 1 de janeiro de 2023 e termo a 31 de dezembro de 2024, com uma duração total de 24 meses.

1.5. Mais informa no seu requerimento que nunca usufruiu de qualquer período de trabalho a tempo parcial, pelo que não está esgotado o seu período máximo de duração.

1.6. A trabalhadora junta uma cópia do documento de identificação do filho, comprovando assim a sua idade inferior a 12 anos.

1.7. No dia 14 de setembro de 2022, a trabalhadora requerente foi informada, por comunicação eletrónica, da intenção de recusa ao seu pedido à trabalhadora, nos exatos termos indicados pela Sra. ...Diretora do Serviço que transcrevemos:

“Dada a grave carência de enfermeiros especialistas de ... que existe a nível da ..., qualquer redução de horário coloca ainda mais em risco o deficitário funcionamento do ... de ..., a qual tem encerrado a sua urgência por diversas vezes durante os últimos meses por carência de recursos. Não tem sido até ao momento possível colmatar as falhas de por não existirem no mercado profissionais com a especialização em causa. Sendo que só os estão habilitados para realizar os partos normais e colaborar com os ... nos Neste momento faltam na equipa de ... 9 ..., por ausências prolongadas que não foi possível substituir pelos motivos acima elencados. Assim cada equipa encontra-se com o défice de 2 O presente pedido vem agravar ainda mais este défice em 87,5 horas semanais e 350 horas mensais. Pelo exposto não é possível autorizar.”

1.8. A trabalhadora respondeu, no dia 17 de setembro de 2022, nos termos previstos no artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho, manifestando, no essencial, a sua discordância relativamente aos fundamentos da intenção de recusa, e mais alegando que existem vários ... em ... a exercer funções na ... como ... que não foram contratados como especialistas por razões financeiras. Refere ainda, com interesse para a presente apreciação, que a maioria dos ... ausentes do serviço regressará ao exercício de funções no ano de 2023 por se tratarem de ausências por licença parental ou maternidade de risco, sendo por isso falacioso o argumento de que a redução de horário da requerente irá colocar ainda mais em risco o deficitário funcionamento da ... e ...da

1.9. Esclarece também que o encerramento das urgências por alegada “carência de recursos” fica a dever-se à falta de médicos e não à ausência de ..., pelo que é falso o argumento utilizado na intenção de recusa. Por outro lado, os ... são realizados no ... com ... que aí exercem funções e não no ..., conforme alegado na intenção de recusa. tenha vindo manifestar-se relativamente à intenção de recusa do seu pedido.

1.10. Termina reiterando e reforçando a necessidade da redução do horário, nos termos solicitados, por inexistência de vagas em berçário.

1.11. Não existem quaisquer outras questões de facto ou direito que tenham sido alegadas por qualquer das partes.

Cumprе apreciar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No âmbito das suas “atribuições próprias e de assessoria”, definidas no artigo 3º Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabe à CITE: “(...) 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. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. E 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, em si mesma, um dos objetivos da União Europeia.

2.3. 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”.

2.4. 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.

2.5. 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).

2.6. 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”.

2.7. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, constituído por três capítulos, a saber, (I) Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho, (II) Condições justas no mercado de trabalho e (III) Proteção social e inclusão, integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, sendo um deles, o princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.8. No quadro da legislação nacional, o ordenamento jurídico português acolhe, na própria Constituição da República Portuguesa, as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no seu artigo 9.º, ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a

transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.

2.9. No seu artigo 13.º, a Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra o princípio da igualdade, enquanto princípio estruturante do Estado de Direito Democrático, impondo o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, e concretizando assim a igualdade em dois vetores essenciais, designadamente, através da proibição do arbítrio legislativo e da proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “os pais e as 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.”, dispondo o n.º 2 do mesmo dispositivo legal que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. Consagra ainda a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) 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.”

2.12. No âmbito da legislação infraconstitucional, também o Código do Trabalho (CT), preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente dever da entidade empregadora a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.13. Assim, e materializando os princípios constitucionais supra enunciados, 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/a 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.

2.14. Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial, deve cumprir os seguintes requisitos:

- 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.

2.15. 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.”.

2.16. E que, 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.”

2.17. 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.

2.18. 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.

2.19. 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.

2.20. 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, conforme determina o artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.21. Além dos requisitos previstos no referido artigo 57º do Código do Trabalho, impõe ainda o legislador que, por referência ao artigo 51º, o/a trabalhador/a, com filho/a com idade não superior a 6 anos de idade, que pretenda exercer o direito de trabalhar a tempo parcial tenha esgotado o período de licença parental complementar, em qualquer uma das suas modalidades.

2.22. Sintetizando, e por referência ao regime consagrado nos termos das disposições conjugadas nos artigos 51º, 55º e 57º do Código do Trabalho, a declaração apresentada pelo/a trabalhador/a deve conter os seguintes requisitos de admissibilidade:

- 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.

2.23. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho a tempo parcial, indicando no essencial e com relevância para o pedido:

- i) que é mãe de uma criança com seis meses de idade, nascida em 02 de março de 2022, com quem vive em comunhão de mesa e habitação;

- ii) que o seu marido, e pai do seu filho trabalha na indústria cinematográfica e audiovisual, em regime de freelancer, atividade que não se compadece com o trabalho a tempo parcial que nunca poderá requerer;
- iii) que solicita autorização para trabalhar a tempo parcial, com um horário semanal de 17,5 horas com início a 1 de janeiro de 2023 e termo a 31 de dezembro de 2024, com uma duração total de 24 meses; e
- iv) que nunca usufruiu de qualquer período de trabalho a tempo parcial, pelo que não está esgotado o seu período máximo de duração.

2.24. Confrontados os requisitos de admissibilidade do pedido, supra referidos em 2.22, com o pedido da trabalhadora constatamos que o mesmo não preenche os requisitos legais de admissibilidade, porquanto a trabalhadora não refere se já esgotou ou não o direito à licença parental complementar e qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.25. Relativamente a este último aspeto a trabalhadora menciona apenas que pretende a redução do período normal de trabalho semanal para trinta e sete horas e meia, nada esclarecendo se pretende prestar trabalho diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, como refere o artigo 55º, nº 3 do Código do Trabalho.

2.26. Entendemos, neste contexto, que não se encontram reunidos os requisitos para apreciação do pedido da trabalhadora, pelo que fica prejudicada a análise dos fundamentos da intenção da recusa da entidade empregadora.

2.27. Tudo sem prejuízo de a trabalhadora, querendo, poder apresentar, a todo o tempo, novo pedido que reúna todos os elementos de que depende a sua admissibilidade.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir **parecer prévio favorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de autorização para a prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... que, querendo, poderá, a todo o tempo, apresentar novo pedido que preencha os

referidos requisitos legais de admissibilidade à sua apreciação.

3.2. A entidade empregadora deve ainda assim 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, em conformidade com o 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 12 DE OUTUBRO 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.