

PARECER N.º 719/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 3505-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 20.09.2022, do **Centro Hospitalar do ...**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de enfermeira, a desempenhar no Serviço de Urgência Básica de ...

1.2. Por correio eletrónico datado de 29.08.2022, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“ (...)

..., com categoria profissional de enfermeira, com o numero mecanográfico ..., em regime de Contrato Individual de Trabalho por tempo indeterminado, nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009 de 12/2 e no Decreto-Lei n.º 247/2009 de 22./09, a exercer funções no Serviço de Urgência Básica da Unidade de ..., nos termos do disposto no artigo 55.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um horário de trabalho a tempo parcial para prestar assistência a filhos menores de doze anos. Solicita um horário correspondente a meio ou metade do horário praticado, com a modalidade de trabalho em regime de turnos por um período de 2 anos.

Declare que os menores, ..., de 6 anos de idade e ..., de 3 anos de idade, vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente e que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.

(...).”

1.3. Por correio eletrónico datado de 16.09.2022, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

“(...)

Em resposta ao seu requerimento de pedido de Horário a Tempo Parcial de 17,5 horas/semanais, vimos informar V/Exa. que o mesmo foi indeferido, conforme despacho em anexo.

Poderá V. Exa. pronunciar-se sobre o mesmo nos 5 dias subsequentes a esta resposta.

(...).”

Constam do processo os seguintes despachos internos:

Pela Enfermeira Responsável do Serviço de Urgência Básica de ...:

“(…)

Acuso a receção, no dia 30 de agosto de 2022, da carta dirigida ao Conselho de Administração, solicitando a autorização da realização de um horário de trabalho em tempo parcial, para prestar assistência a filhos menores de 12 a nos, na modalidade de trabalho por turnos, por um período de 2 anos.

Face ao exposto, a aceitação deste pedido de horário de trabalho parcial, por parte do Serviço de Urgência Básica de ..., onde a requerente exerce funções, só poderá ser feita mediante o reforço da equipa, pelo facto de interferir com a gestão dos recursos humanos, implicando um acréscimo na dificuldade do planeamento de horários, com um consequente incremento de horas para a equipa, de modo a conseguir manter os rácios definidos.

Tendo em conta o dever de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, poderá o Serviço, facilitar ao trabalhador um horário flexível, em tempo completo, de modo a conseguir a conciliação da sua vida familiar e o trabalho, mantendo, contudo, a harmonização dos horários dos restantes enfermeiros, de modo a evitar conflitos internos na equipa.

Face aos motivos invocados, o Serviço manter-se-á empenhado na resolução desta questão, qualquer que venha a ser a decisão que o Conselho de Administração entenda como mais adequada.

(…)”

Pela Enfermeira Diretora foi proferida a seguinte informação:

“De acordo com o referido, pela Sr.^a Enf.^a ..., a atribuição do horário a tempo parcial a Sr.^a Enf.^a ..., não poderá ser atribuído, pois como é sabido os Conselhos de Administração apenas têm autonomia para contratar trabalhadores em regime de substituição, seja por rescisão, aposentação ou atestado por doença, o que não é o caso desta enfermeira. A atribuição deste regime de horário iria aumentar as horas extraordinárias dos outros elementos de equipa de enfermagem. Concorda-se com o proposto pela chefia, para a elaboração dos horários, seja da Sr.^a Enf.^a ..., bem como, dos restantes elementos da equipa.”

Pela Direção de Recursos Humanos foi proferido o seguinte despacho:

“(…)

Considerando o pedido formulado pela Enfermeira ..., a exercer funções no Serviço de Urgência da Unidade de ..., em que a mesma solicita o regime de horário a tempo parcial, (de 17,5 horas semanais), nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), verifica-se que:

- *O requerimento apresentado pela trabalhadora encontra-se instruído de acordo com os requisitos exigidos pela legislação mencionada;*
- *O superior hierárquico da colaboradora emitiu parecer **desfavorável** à atribuição do pedido de horário a tempo parcial, com base nos fundamentos apresentados, em anexo.*

• A Sra. Enfermeira Diretora corrobora o parecer da chefia e emitiu o seguinte parecer: "(...). De acordo como referido, pela Sr.^a Enf.^a ..., a atribuição do horário a tempo parcial a Sr.^a Enf.^a ..., não poderá ser atribuído, pois como é sabido os Conselhos de Administração apenas têm autonomia para contratar trabalhadores em regime de substituição, seja por rescisão, aposentação ou atestado por doera, o que não é o caso desta enfermeira. A atribuição deste regime de horário iria aumentar as horas extraordinárias dos outros elementos de equipa de enfermagem. Concorda-se com o proposto pela chefia, para a elaboração dos horários, seja da Sr.^a Enf.^a ..., bem como, dos restantes elementos da equipa."

Face ao exposto e com base nos fundamentos invocados, propõem-se o indeferimento da atribuição do regime de horário a tempo parcial de 17,5 horas semanais solicitado pela Enf.^a ...

(...)"

1.4. Do processo remetido à CITE não consta que a trabalhadora tenha apreciado a intenção de recusa.

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 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. 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 35/h semanais, pretende realizar 17h30 semanais para prestar assistência a filhos menores de 12 anos, com 6 (seis) e 3 (três) anos de idade.

2.14. Afere-se do pedido da requerente que esta solicitou que tal regime vigore pelo período de 2 anos, e que a carga horária seja repartida na modalidade de trabalho em regime de turnos.

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

2.15. A trabalhadora declarou que vive em comunhão de mesa e habitação com os seus filhos menores, conforme determina a subalínea i) do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Declarou ainda que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo a usufruir do mesmo direito.

2.17. Da análise do pedido da trabalhadora, afere-se que não há indicação do gozo prévio da licença parental complementar – n.º 2 do artigo 55.º do CT.

2.19. A trabalhadora requerente é mãe de dois filhos menores, um com 6 (seis) anos e outro com 3 (três) anos de idade.

2.20. No pedido formulado a trabalhadora requerente não faz referência relativamente a qual dos seus filhos pretende usufruir o regime de trabalho a tempo parcial, sendo que tal informação se afere relevante porquanto, caso já tenha gozado o direito pelo seu filho de 6 anos de idade – a trabalhadora também não declara se está, ou não, esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial, e por outro lado, o pedido é omissivo quanto ao gozo da licença parental complementar pelo seu filho de 3 anos de idade.

2.19. Assim, e porque a trabalhadora não indica relativamente a que filho pretendia usufruir do regime de trabalho a tempo parcial, cumpre referir que caso a trabalhadora faça o pedido pelo seu filho de 3 (três) anos de idade, 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 a tempo igual a metade do tempo completo, bastando para o efeito, comunicar ao empregador a sua decisão, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início, indicando a modalidade pretendida, o início e o termo de cada período, a modalidade pretendida do regime de trabalho a tempo parcial, ou seja, prestar trabalho diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, cumprindo metade do tempo completo de trabalho.

2.20. 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.

2.21. 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 **Centro Hospitalar ...**, 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 12 DE OUTUBRO DE 2022