

PARECER N.º 737/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 n.º 3687-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 29.09.2022, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira a desempenhar funções no Bloco de Partos no Hospital

1.2. Em 08.09.2022 a entidade empregadora recebeu o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos que se transcrevem:

“(..)

Assunto: Concessão de horário de trabalho de trabalhador familiares.

C., enfermeira com o Número Mecnográfico (...) a exercer funções no Serviço de Bloco de Partos desta instituição, endereço eletrónico (...) pretendendo beneficiar do regime de parentalidade previsto no Código do Trabalho (Lei n. 7/2009, de 12 de fevereiro - artigos 33 a 65), com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível, vem requerer autorização para beneficiar, pelo período de um ano, do seguinte horário de trabalho:

Trabalho a tempo parcial (art. 55.), por filho menor de 12 anos, identificando de seguida:

J., N.º Identificação Civil: (...), Data de Nascimento: 14-01-2013

Para os efeitos, declaro que:

- O menor vive em comunhão de mesa e habitação (art.57. n.2, alínea b), i))*
- No regime de trabalho a tempo parcial comprova ainda que não está esgotado o período máximo de duração (art. 55.n.4 conjugado com art.57. n. 1, alínea b)*
- Que o outro progenitor exerce atividade profissional e que 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 (art.57. n.1, alínea b),*

Pede deferimento.

(...)”.

1.3. A trabalhadora foi notificada pelo Serviço de Contencioso, por email a 27.09.2022, da intenção de recusa proferida por deliberação do Conselho de Administração com base em despacho manuscrito da Enfermeira Chefe do Serviço de Bloco de Partos, que se transcreve:

“(...)

Tendo em conta o teor do assunto supramencionado, remeto pelo presente a V. Ex.^a, intenção de recusa sobre o Pedido de Horário a Tempo Parcial formulado, por parte da responsável para o efeito, Enfermeira ... - Enfermeira Chefe do Serviço de Bloco de Partos e conforme Deliberação do Conselho de Administração, nos moldes nele constantes.

Assim, e atento ao supra exposto, dispõe de 5 dias para querendo, apresentar uma apreciação escrita sobre a intenção de recusa face ao pedido efetuado, como decorre do disposto no artigo 57. n. 4 do Código do Trabalho.

(...)

Serviço de Contencioso.”

(...)

Despacho Manuscrito proferido em Reunião do Conselho de Administração n.º 37 de 21.09.2022:

“Indeferido por falta de recursos especializados no serviço de Urgência de Obstetria/Sala de Partos.”

(...).”

1.4. A trabalhadora apresentou, por email a 28.09.2022, a sua apreciação á intenção de recusa, como se transcreve:

“(...)

Compreendo a sua resposta, embora o que eu pretendia saber era se deveria substituir a primeira resposta que dei ao indeferimento do meu pedido de redução de horário enviada por S.e na qual eu ainda não estava na posse da vossa argumentação para o indeferimento do meu pedido ou não... Contudo, acho que devo redigir nova resposta. Assim sendo, solicito que esta resposta substitua a anterior enviada:

Em resposta ao vosso mail, recebido na passada terça-feira, dia 27 de setembro, que me informa acerca do indeferimento do meu pedido de Concessão de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades familiares - Trabalho a tempo parcial (art.55) por filho menor de 12 anos - venho por este meio comunicar que mantenho essa necessidade e por isso pretendo manter o pedido.

Tal como no referi no pedido inicial, cumpro os requisitos necessários à aplicação do artigo 55, pois:

- O menor, meu filho, vive em comunhão de mesa e habitação;
- Não está esgotado o período máximo de duração

- 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; fornecerei, se me for solicitado, comprovativos da sua atividade profissional.

Relativamente ao argumento apresentado para o indeferimento do meu pedido "falta de recursos especializados no serviço de urgência de obstetrícia e bloco de partos", não tenho competência para tecer qualquer comentário sobre o mesmo, mas acredito que todos os recursos humanos são preciosos embora não ilimitados; não creio, contudo, que o facto de eu ter competências acrescidas na área da saúde materna e obstetrícia me deva retirar direitos enquanto mãe trabalhadora.

Mais acrescento que, tal como telefonicamente falei com alguém da direção dos recursos humanos e pessoalmente à minha enfermeira chefe, e de modo a minimizar o impacto no serviço, não pretendo usufruir de nenhum horário especial, pois pretendo continuar a fazer o horário normal do serviço, incluindo noites e fins de semana, com a respetiva redução na carga horária, excetuando os dias em que o meu marido não está disponível por motivos de trabalho, para orientar os nossos filhos, um dos quais menor de 12 anos; nesses dias irei, se o meu pedido for aprovado, solicitar à minha chefe para preferencialmente me colocar de folga para evitar que eu tenha que fazer trocas.

Posto isto, embora possa ser irrelevante para efeitos de decisão, eu acrescento que lamento qualquer transtorno que possa vir a causar ao hospital, nomeadamente ao serviço do Bloco de Partos, no qual eu me realizo diariamente como profissional e desejo que os nossos superiores encontrem uma solução que não sobrecarregue os colegas, parceiros e amigos do meu serviço, quase todos eles mães e pais como eu.

Em função desta divergência, aguardo que se cumpra o disposto no n.º 5 do artigo 57 da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e seja enviado o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

(...)"

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

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

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 pelo período de um ano, para dar assistência ao seu filho, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação.

2.14. Mais declara que não está esgotado o período máxima de duração e que o outro progenitor exerce atividade profissional e que 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.

2.15. Por outro lado, o pedido da trabalhadora é omissivo quanto ao gozo da licença parental complementar prevista no n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

2.16. De igual modo, o pedido da trabalhadora é omissivo quanto à modalidade pretendida do trabalho a tempo parcial, conforme determina o n.º 3 do artigo 55.º e alínea c) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

2.18. Por último, refira-se que caso a trabalhadora não tenha 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.

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, em concreto os n.ºs 2 e 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

3.2. A trabalhadora, caso não tenha usufruído a Licença parental complementar, poderá, se assim o entender, usufruir da licença parental complementar, nos termos da alínea b) do n.º 1, do n.º 4 e n.º 5 do artigo 51.º do Código do Trabalho e melhor descrito no ponto 2.18. do presente Parecer.

3.3. Caso já tenha usufruído da Licença parental complementar, poderá a trabalhadora, caso assim entenda, 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.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE OUTUBRO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.