

PARECER N.º 945/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 4707-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 24.11.2022, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora

1.2. Em 15.11.2022 a entidade empregadora recebeu o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos que se transcrevem:

“(...)

A., ..., residente (...) Lisboa, vem:

EXPOR E REQUERER a Excelência o seguinte:

1. A Requerente exerce funções de Técnica ..., no Serviço de ... em âmbito da ..., com um horário de 40 horas semanais.

2. A Requerente tem a seu cargo dois filhos menores de 12 anos, consigo conviventes em comunhão de mesa e habitação, a saber:

- J., nascido a 7/05/2018

- A., nascido a 16/10/2020

3. A Requerente vive em regime matrimonial com o pai do seu filho, sendo este igualmente ..., com um horário de trabalho de 40 horas semanais, não estando a gozar de reduções de horário ou regimes de trabalho a tempo parcial.

4. Ora, como resulta da Constituição, os seguintes Art.ºs estatuem que:

Art.º 59

“1 - b) A 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”

Art.º 67

"1. A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros"

Art.º 68º

"1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional..."

5. *Na concretização destes preceitos constitucionais, o Código do Trabalho (aqui aplicável) estatui no seu artº 33.º, que:*

"1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade".

6. *Nesta sequência, o artº 55 do Código do Trabalho dispõe que:*

"1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2 - O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 - 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.

4 - 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.„

7. *Reunindo todos os requisitos legais para o efeito,*

DECLARAÇÃO

*Eu, A. declaro, para os devidos efeitos que **tenho a meu cargo dois filhos menores de 12 anos, comigo conviventes em comunhão de mesa e habitação**, a saber:*

- J., nascido a 7/05/2018 com o cartão de cidadão n.(...)

- A., nascido a 16/10/2020 com o cartão de cidadão n. (...)

Lisboa, 15 de Novembro de 2022

(...)"

1.3. Em 16.11.2022, foi notificada a trabalhadora, da intenção de recusa proferida pelo Vogal do Conselho de Administração, que se transcreve:

"(...)

Na sequência do seu pedido de prestação de trabalho a tempo parcial por motivo de responsabilidades familiares, informamos que o mesmo foi indeferido, uma vez que a atividade prestada por V. Exa. é indispensável ao normal funcionamento da atividade hospitalar e dos imprescindíveis cuidados a ela inerentes conjugado com o facto de não ser possível colmatar a sua ausência com a contratação de outro profissional para o efeito uma vez que inexistente, neste momento, dotação para tal efeito.

(...)”.

1.4. A trabalhadora apresentou em 21.11.2022, a sua apreciação á intenção de recusa, como se transcreve:

“(...

Na sequência do Vosso email do pretérito dia 16 de Novembro de 2022, que demonstra a intenção de indeferimento do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, venho, ao abrigo do disposto no número 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, apresentar a minha apreciação e discordância relativamente à V. posição, porquanto, não é verdadeiro o que alegam como fundamento para a recusa:

- A requerente é Técnica*
- Exerce a atividade profissional há quase 19 anos. sendo V. colaboradora desde 2013 (ano de abertura do novo Hospital);*
- Foi convidada e veio abrir a Consulta de;*
- Criou a Consulta ..., sendo que, estes cresceram graças ao aumento da Equipa e, neste momento, constituem a principal atividade clínica no Serviço de ..., permitindo dar uma melhor resposta às diferentes necessidades dos nossos utentes.*
- Desde, o início do contrato (2013), exerço as 40 horas semanais, realizando Consulta ..., com os ... dos Centros de Saúde e das Escolas, da nossa Comunidade, bem como, Reuniões com Professores, ..., Relatórios, Perícias não remuneradas, Apresentação de Trabalhos ...;*
- A minha remuneração é equivalente à dos Colegas que trabalham 35 horas semanais nos outros Hospitais e depois de devidamente solicitada, não me foi concedida por Vossas Excelências a jornada contínua;*
- Sendo certo que, sou um elemento válido em qualquer equipa de ..., nomeadamente nesta, onde estou há 9 anos e tenho tido orgulho em trabalhar;*
- Exerço a minha actividade com um bom desempenho, assiduidade, pontualidade, e cordialidade para com os colegas, chefias e utentes;*
- Não obstante, e como é do conhecimento de V. Exas, a ... tem vindo a sofrer várias alterações no seu funcionamento, bem como, a perda importante de médicos. Desde há*

largos meses com a ausência de médicos, uns por licença e outros por rescisão de contrato. Fecharam as primeiras consultas em ..., não havendo novos casos;

- Os ... da Equipa ficaram a fazer consulta dos casos já em seguimento, não recebendo casos novos. Uns tiveram alta, outros abandonaram e atualmente o número de utentes de crianças e adolescentes não é suficiente para preencher todas as horas de consulta;

- E, não só não existe lista de espera em ..., como, tenho várias horas em branco na agenda que acabei por dispensar de forma voluntária, para a ... no âmbito de um espírito de equipa e entreaajuda;

b) Declaração da qual conste:

a. Que os menores vivem com ela em comunhão de mesa e habitação;

b. No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

c. No regime de trabalho a tempo parcial, 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. A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

A requerente cumpriu manifestamente o disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Conclusões:

1 - Não estão reunidos os pressupostos de recusa do pedido de horário flexível em regime de tempo parcial, o que expressamente se invoca;

2 - A requerente cumpriu os requisitos formais para o exercício do mencionado direito:

3 - A requerente pretende a análise da situação pelo CITE, com vista à elaboração do competente parecer.

Nos termos expostos, requer a V. Exas., a concessão do pedido de horário flexível nos moldes anteriormente requeridos, para trabalho a tempo parcial de 20h semanais.

P.D.

Lisboa, 21 de Novembro de 2022

(...)"

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.

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

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 (metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, a ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana).

2.13. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para dar assistência aos seus dois filhos menores, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação.

2.14. Mais declara 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 novo pedido da trabalhadora, ainda, **é omissivo quanto ao gozo da licença parental complementar** que obsta ao exercício do presente direito tal como previsto no n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, **quer quanto à declaração que não está esgotado o período**

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

máxima de duração conforme exigido no ponto ii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. De igual modo, o pedido da trabalhadora é **omisso quanto à modalidade pretendida do trabalho a tempo parcial**, conforme determina o n.º 3 do artigo 55.º e a alínea c) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho e supra enunciado no ponto 2.11.2, não bastando, apesar de em sede de apreciação à intenção de recusa esclarecer que pretende trabalhar metade do tempo, deverá, ainda, indicar modalidade, se diariamente e de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

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** e no presente parecer enunciados e evidenciados a negro.

2.18. Assim, poderá a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei, com todos os elementos exigidos, ou seja, corrigindo as omissões, nesse sentido, indicando o prazo previsto (sendo que 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) e que não esgotou esse período máximo de duração e, ainda, indicando a modalidade pretendida do regime de trabalho a tempo parcial, ou seja, o período a 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 poderá, 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 e enumerados no ponto 2.12.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN).