

PARECER N.º 12/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, a trabalhador 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 5007-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 15.12.2022, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pelo trabalhador ..., assistente ..., a desempenhar funções no ...

1.2.

1.2. Em 21.11.2022, o trabalhador apresentou pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“ (...)

ASSUNTO: Pedido de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares (art. 55 e 57.º CT

..., médico com residência na ..., Assistente ... de Pediatria no ..., com o número mecanográfico ..., com Contrato Individual de Trabalho sem Termo, vem pela presente requerer por mais um ano a modalidade de Trabalho a Tempo Parcial nos termos dos art.ºs 55.º e 57.º do Código do Trabalho (a), com a seguinte fundamentação:

- O Requerente é pai de uma criança menor de 12 anos: ..., nascida a 19/09/2013.*
- O Requerente declara que a menor vive consigo e com a mãe em comunhão de mesa e habitação.*
- A cónjuge do Requerente, ..., tem um Contrato Individual de Trabalho com 40h semanais e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.*

Termos em que reúne condições para que lhe seja determinada a modalidade de Trabalho de Tempo Parcial, nos termos dos art.º 55.º e 57.º do CT:

- A proposta de horário a tempo parcial visa a realização de 20 horas semanais, cumpridas nas consultas de Pediatria-Imunologia e Serviço de Urgência Pediátrica.*
- O Requerente declara estar a usufruir de horário a tempo parcial desde 10 de janeiro de 2022, não tendo esgotado o período máximo de duração deste tipo de horário.*

Consequentemente, face aos elementos e fundamentos aduzidos, solicita-se a V. Ex a realização do horário de trabalho a tempo parcial, por um período de 12 meses a iniciar a 10 de janeiro de 2023.

(...).”

1.3. Por email de 07.12.2022, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa, conforme a seguir se transcreve:

“(…)

Exmo. Senhor

Assistente ... da Especialidade de Pediatria

Dr. ...

Em resposta ao pedido de prorrogação para cumprimento do horário de trabalho, na modalidade de horário a tempo parcial, apresentado por V. Ex., em 21/11/2022, somos a informar que por deliberação do Conselho de Administração de 07/11/2022, o pedido foi autorizado nos seguintes termos, “Autorizado o horário de trabalho a tempo parcial de 20 horas semanais na modalidade de horário proposta pela Diretora do Serviço”.

Mais se informa que V. Ex. dispõe do prazo de cinco dias consecutivos (até ao dia 12/12/2022), para se pronunciar acerca da deliberação proferida pelo órgão de gestão, findo o qual o processo será remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

(...)”

1.4. Não consta do processo que o trabalhador tenha apreciado a recusa proferida pela entidade empregadora.

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.

2.11.2. De referir que, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: “*Salvo acordo*

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

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 o/a trabalhador/a 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 Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.13.** No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, o trabalhador solicitou a prorrogação da concessão de horário de trabalho a tempo parcial pelo período de um ano, para prestar assistência à sua filha de 9 (nove) anos de idade.
- 2.14.** O trabalhador declarou que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial.
- 2.15.** Indicou que pretende uma redução para 20/horas semanais, correspondente a metade do tempo completo.
- 2.16.** Mais declara que a sua filha vive consigo em comunhão de mesa e habitação.
- 2.17.** Declara igualmente que a outra progenitora tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.
- 2.18.** Contudo, analisado o pedido do trabalhador afere-se que este, não indicou, qual a modalidade pretendida de trabalho a tempo parcial, nomeadamente se pretende trabalhar, todos os dias da semana, no período da manhã, no período da tarde, ou em três dias por semana.
- 2.19.** Com efeito, num pedido de trabalho a tempo parcial e de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 55.º do CT, o requerente, deverá, ainda que se trate de uma prorrogação do direito, indicar, a modalidade que pretende ver implementada.
- 2.20.** De referir ainda que qualquer modalidade de trabalho divergentes das previstas no n.º 3 do artigo 55.º do CT, dependem sempre, de acordo com a entidade empregadora.
- 2.21.** Em face da factualidade descrita, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais do pedido do trabalhador, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, podendo o trabalhador, 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 pelo trabalhador ..., porquanto o pedido apresentado não cumpre todos os requisitos legais.

3.2. O trabalhador, 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 ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 04 DE JANEIRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)