

PARECER N.º 198/CITE/2023

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 562-TP/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 02.02.2023, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Por carta documento rececionado pela entidade empregadora em 09.01.2023, a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“ (...)

Exmo. Senhor Presidente do Conselho de Administração:

Eu, abaixo assinada, ..., solteira, portadora do Cartão de Cidadão n.º ..., com validade até .../.../2031, emitido pela República Portuguesa, V/ trabalhadora, com a categoria profissional de Fisioterapeuta no Serviço de Medicina Física e Reabilitação do ..., com o n.º mecanográfico ..., venho, pela presente, requerer autorização superior para, ao abrigo do disposto nos arts. 55.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, para praticar a modalidade de trabalho flexível, por ser trabalhadora com responsabilidades familiares, designadamente de modo a acompanhar a minha filha, nascida a 12/01/2018 (cfr. cartão de cidadão que ora aqui se junta), portanto, a atingir 5 anos de idade, brevemente, sendo que, declaro, sob compromisso de honra, que a descendente referida reside comigo em comunhão de mesa e habitação. Para o efeito, e se V. Excias. assim o entenderem, procederei à junção de Atestado de residência emitido pela Junta de Freguesia.

Mais declaro que o outro progenitor exerce atividade profissional e não se encontra em regime de trabalho a tempo parcial, nem está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

Considerando o disposto no referido art.º 57.º, proponho a redução de horário de duas horas diárias no horário semanal de 35 horas semanais (cumprindo, assim, o ponto ii., al. b) da mencionada disposição legal), passando o meu horário de trabalho diário a ter início às 8h e fim às 13h.

(...)”.

1.3. Em 27.01.2023, por mão própria, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, nos seguintes termos:

“(…)

Para satisfação do solicitado por V. Exma., informo:

1. ..., TSDT de Fisioterapia, vem requerer a redução do horário semanal de 35 para 25 horas.
2. O pedido enquadra-se no disposto no art.º 55.º do Código do Trabalho (CT) (trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares).
3. Nos termos do n.º 1 desta norma, 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.
4. Tal direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos (art.º 55.º, n.º 2 do CT).
5. Este direito a prestação de trabalho a tempo parcial pode ser - prorrogado até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três - anos (art.º 55.º, n.º 4 do CT).
6. Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo e, numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana (art.º 55.º, n.º 3 do CT), pretendendo a requerente trabalhar todos os dias úteis entre as 8 e as 13 horas.
7. À redução da carga horária corresponderá a proporcional redução remuneratória.
8. O ... (entidade empregadora), nos termos do n.º 2 do art.º 57.º do Código do Trabalho, poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, sendo que, se pretender recusar o pedido, na comunicação, o empregador (...) tem de indicar o fundamento da intenção de recusa, podendo, neste caso, o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.
9. caso de recusa, tem de ser seguido o procedimento, dentro dos prazos legais, de apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (Comissão / para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE, na tutela do Ministério da Economia e do Emprego).
10. Nos termos do n.º 8, alínea a) do art.º 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador (...) aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias (seguidos) após a receção do pedido (ocorreu em 09/01/2023, terminado o prazo em 29/01/2023).
11. A requerente cumpre os requisitos legais, nomeadamente:
 - a) É progenitora de uma filha menor de 12 anos (5 anos);
 - b) Entrega declaração na qual consta:
 - i. Que a criança vive, com a requerente, em comunhão de mesa e habitação;
 - ii. Que o outro progenitor tem atividade profissional e não usufrui de regime de trabalho a tempo parcial;
 - c) Não está esgotado o período máximo de duração (2 anos).
12. A requerente já gozou a licença parental complementar prevista no art.º 51.º do CT.

13. Sobre as consequências para o serviço, pronunciou-se a superior hierárquica, Técnica Coordenadora, referindo que terá impacto na área da Pediatria, ‘conduz a uma suspensão de atendimento de 4 crianças e dois adultos, o que corresponde a uma média de 10 sessões semanais’, bem como “esta redução contribui para atrasar a capacidade de resposta da fisioterapia”.

14. Saliencia-se que não se afigura possível a contratação de trabalhador Técnico de Diagnóstico e Terapêutica de Fisioterapia, uma vez que a requerente não ficará ausente.

15. Pode entender-se que estão reunidos os requisitos para indeferir o pedido, nos termos do n.º 2 do art.º 57.º do Código do Trabalho, com fundamento de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, e na impossibilidade de substituir a trabalhadora, sendo esta indispensável.

16. Nos termos do art.º 127º, n.º 3, do 212º, n.º 2, al. b) e art.º 221º, n.º 2, todos do CT, o ... deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e em conformidade com o princípio estabelecido no art.º 59º, n.º 1, al. b) da Constituição da República Portuguesa, devendo o horário de trabalho ser adequado, na medida do possível.

17. Sendo o pedido deferido, a requerente, durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual, devendo cessar a acumulação autorizada por deliberação do Conselho de Administração em 01/02/2013.

Face ao exposto, propõe-se que o pedido seja indeferido e que a intenção de indeferimento seja comunicada à trabalhadora, para os fins previstos no art.º 57.º do Código do Trabalho, concedendo o prazo de cinco dias para se pronunciar, se assim o entender, e o processo ser remetido para parecer da CITE.

A comunicação à trabalhadora terá de ocorrer até ao dia 29/01/2023.

Concorda-se com o proposto. O CA tem intenção de indeferir o pedido.

Comunique-se à trabalhadora.

(...)”

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa nos termos a seguir transcritos:

“(…)”

Assunto: Resposta a intenção de indeferimento do pedido de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

Exmo. Senhor Presidente do Conselho de Administração:

Eu, abaixo assinada, ..., solteira, portadora do Cartão de Cidadão n.º ..., com validade até .../.../2031, emitido pela República Portuguesa, V/ trabalhadora, com a categoria profissional de Fisioterapeuta no Serviço de Medicina Física e Reabilitação do ..., com o n.º mecanográfico ..., notificada que fui da proposta de intenção de indeferimento do pedido de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares venho, pela presente, pronunciar-se, nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 4 do art.º 57.º do CT, com os seguintes fundamentos:

- Reitera-se o pedido formulado ao abrigo do disposto no art.º 55.º do Código do Trabalho, com os fundamentos já expostos, porque legalmente admissível e em cumprimento dos respetivos pressupostos legais, aliás, o que V. Excias. corroboram;
 - Contudo, considera-se que as consequências para o serviço, designadamente no que respeita ao atraso da capacidade de resposta, é pouco relevante, numa lista de espera;
 - Sem deixar de referir também, não se compreende em que medida é que deverá cessar a acumulação autorizada por deliberação do CA em 01/02/2013, pois que a mesma, naturalmente, não contendeu nunca com o horário que se requer e cuja redução se prende efetivamente com o acompanhamento da sua filha e não para efeitos laborais, os quais a serem prestados, o serão sempre, como até então, fora do seu período normal de trabalho (sem a redução que ora se requer);
 - Assim sendo, deverá o referido pedido ser deferido, atento o cumprimento dos pressupostos legais e a fundamentação supra exposta.
- Mais requer a apreciação do seu pedido, bem como da presente resposta pela Comissão para a Igualdade no Trabalho entre Homens e Mulheres (CITE), a fim da mesma emitir o seu parecer.
(...)"

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;

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

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:

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

- 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 para prestar assistência à sua filha com 5 (cinco) anos de idade.

2.14. A requerente propõe a redução de duas horas diárias no horário semanal de 35 horas semanais, consistindo, assim, numa redução para 25/horas semanais.

2.15. A trabalhadora declarou que vive em comunhão de mesa e habitação com a menor.

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

2.17. A requerente não informou durante quanto tempo pretende usufruir de trabalho a tempo parcial.

2.18. Afere-se igualmente que a trabalhadora não declarou que não está esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial.

2.19. E, por outro lado, verifica-se igualmente, que também não há indicação do gozo prévio da licença parental complementar – n.º 2 do artigo 55.º do CT.

2.20. Assim, no respeito pelo previsto na lei, caso a trabalhadora pretenda solicitar um regime de trabalho a tempo parcial, deve formular o pedido de forma a que constem todos os requisitos de legitimidade do pedido, conforme a seguir se indicam:

- a) Declaração de que que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) Declaração que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) Declaração de que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho

a tempo parcial;

d) Declaração de 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) Indicar qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial;

2.21. Quanto à redução do período normal de trabalho a tempo parcial, refira-se ainda que, conforme estabelece o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, que a redução do período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do/a trabalhador/a, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, exceto se outro acordo for estabelecido com a entidade empregadora. Ou seja, a redução pretendida para 25/h semanais, requiere sempre de acordo com a entidade empregadora.

2.22. 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.

2.23. 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 ..., 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 MEBROS DA CITE EM 01 DE MARÇO DE 2023