

PARECER N.º 621/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 2742-TP/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 06.06.2023, da entidade empregadora ..., 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 correio eletrónico datado de 25.05.2023, a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

O meu nome é ... e sou enfermeira no ..., com o número mecanográfico ... e exerço funções no ...

Atualmente estou a gozar de licença parental após o nascimento do meu filho a 4 de outubro de 2022.

Escrevo para solicitar uma redução de horário para tempo parcial por ter um filho menor, ao abrigo do artigo 55º do Código do Trabalho. Assim, solicito que meu horário de trabalho seja reduzido para 17,5 horas por semana a decorrer no período diurno.

Pretendo a duração deste regime a iniciar assim que retomar funções e até 31 de dezembro de 2024, altura em que o meu filho terá 2 anos e 2 meses.

Envio em anexo comprovativo da data de nascimento do meu filho (anexo 1), declaração do agregado familiar, comprovando a coabitação com o menor (anexo 2) e declaração da situação profissional a tempo inteiro do pai, não podendo ficar com o nosso filho, na forma de recibo de vencimento (anexo 3).

Agradeço antecipadamente a vossa consideração e espero a vossa resposta.

(...)”

1.3. Por correio eletrónico datado de 02.06.2023 foi remetida à trabalhadora, a intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Boa tarde,

Venho por este meio dar conhecimento do despacho por parte do CA relativamente ao pedido de tempo parcial da colaboradora ...

*Mais informo que tem um prazo de 5 dias para apresentar uma contrarresposta ao motivo de recusa.
(...)*

Consta do processo remetido à CITE informação da hierarquia nos seguintes termos:

“O(A) ..., Enfermeira, nº mecanográfico ..., em regime de CIT S/Termo, a exercer funções na ..., vem solicitar através do requerimento em anexo, horário de trabalho a tempo parcial por ter um filho menor, ao abrigo do artigo 55º do Código do Trabalho. Assim, solicito que meu horário de trabalho seja reduzido para 17,5 horas por semana a decorrer no período diurno.

Pretendo a duração deste regime a iniciar assim que retomar funções e até 31 de Dezembro de 2024, altura em que o meu filho terá 2 anos e 2 meses.

, durante 16 meses por filhos menores ao abrigo do artigo 55º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

Analisado o requerimento considera-se que o(a) colaborador(a) reúne as condições necessárias, uma vez que apresentou a documentação necessária.

O Superior informa:

“Tendo presente que a disponibilidade da Sr.ª enfermeira ... (n.º mecanográfico ...) é de apenas 17,5 horas/semanais e, que desde 08/04/2022 esta unidade tem desenvolvido a atividade sem necessidade da sua substituição, considera-se não ser necessário manter esta colaboradora para assegurar as horas de cuidados necessárias para a prestação de cuidados pela ...”.

Face ao que antecede, somos de parecer que o requerido está em condições de ser autorizado, nos termos da lei.”

1.4. Do processo remetido à CITE não consta apreciação à 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 dispondo 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;

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

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

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

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.

2.15. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para prestar assistência ao seu filho nascido a 4 de outubro de 2022.

2.16. A trabalhadora declarou que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

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

2.18. Indicou uma redução da carga horária semanal para 17h30.

2.19. Quanto à modalidade pretendida a requerente informa que pretende que tal seja no período diurno.

2.20. No pedido formulado, a requerente informa que se encontra a gozar de licença parental.

2.21. Analisado o pedido formulado pela requerente, verifica-se que, apesar de indicar que se encontra a gozar licença parental, a trabalhadora não informa se é a licença parental inicial prevista no artigo 40.º do CT, ou, a licença parental complementar prevista no artigo 51.º. E, tal como dispõe o n.º 2 do artigo 55.º do CT, o direito ao regime de trabalho a tempo parcial, só pode ser exercido depois da licença parental complementar, que se desconhece o seu gozo efetivo.

2.22. Por outro lado, cumpre ainda referir que a trabalhadora, apesar de indicar que a modalidade de trabalho pretendida consiste no período diurno, e porque, por um lado, se desconhece a real pretensão da trabalhadora e, por outro, a requerente no pedido formulado, apenas deve indicar se pretende trabalhar diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, competindo à entidade empregadora elaborar o horário.

2.23. Assim, de forma a que a trabalhadora possa gozar do regime de trabalho a tempo parcial ao abrigo da parentalidade, deverá fazê-lo nos termos do disposto previsto nos artigos 55.º e 57.º do Código de Trabalho.

2.24. No caso de a trabalhadora pretender 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 quanto ao gozo da licença parental complementar;
- b) Declaração de que o menor reside com a requerente em comunhão de mesa e habitação;
- c) Indicação da idade dos menores, com declaração que os/as menores vivem com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- d) Declaração de que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- e) 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;
- f) Indicar qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial;

2.25. Ainda no que respeita ao gozo da licença parental complementar, atenta a idade do menor, e 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 do gozo, indicando a modalidade pretendida do regime de trabalho a tempo parcial - prestar trabalho diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, cumprindo metade do tempo completo de trabalho.

2.26. 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.

2.27. 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 05 DE JULHO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)