

PARECER N.º 987/CITE/2023

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 4897-TP/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 03.10.2023, por email, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ... a prestar serviço na ...

1.2. Em 19.09.2023, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(…)

Eu, (...) ..., a exercer funções na ... do ..., nos termos do disposto no artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V.ª Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos menores, pelo período de 2 anos a iniciar 27 de Novembro de 2023.

Pretendo horário a tempo parcial (17,5h/semanais). rotativo, de segunda a domingo, de acordo com a melhor conveniência do serviço.

Mais informo que os meus descendentes, F. (DN: 15/08/2018) e M. (DN: 26/11/2021) vivem comigo em comunhão de mesa e habitação; que não possuo outra actividade remunerada; que o outro progenitor exerce a sua actividade profissional em horário completo.

Solicito que toda a comunicação referente ao assunto em epigrafe, seja feita por escrito em carta registada.

(...)”.

1.3. Em 29.09.2023, por email, o serviço AGRH - Núcleo de Assiduidade, notifica a trabalhadora da intenção de recusa proferida por despacho da Sra: ..., com base no parecer da chefia, que se transcreve:

“(…)

Cumprir informar que o pedido de horário a tempo parcial em apreço, foi objeto de indeferimento por parte da Sr.ª Enf.ª Diretora, com base no parecer da chefia.

Poderá no prazo de 5 dias apresentar o contraditório ao presente despacho ao abrigo do nº 5 do art.º 57 da lei 7/2009 de 12 de fevereiro.

Documento de saída nº: I/20137/2023

Conhecimentos:

Observações/informação:

Data: 28/09/2023 12:44:11

Corroborar-se a informação dada pela Senhora Dr. A., não é possível autorizar o pedido dada a grande carência de ... existentes no ..., impossibilitando gravemente o ... de cumprir a sua missão assistencial.

Data: 27/09/2023 10:33:00

Documento: 1/2013712023

Observações/informação:

Considerando o parecer da chefia e que reiteram e exemplificam as graves carências de recursos humanos que este Centro Hospitalar enfrenta, sobretudo neste grupo profissional em que já se verifica um défice considerável de ..., sem que tenha sido possível recrutar novos elementos para reforço das unidades atenta a inexistência de profissionais interessados, proponho a recusa do pedido.

INFORMAÇÃO INTERNA

De AGRH - Núcleo de Assiduidade

Data: 25/9/2023

O(A) ..., (...), em regime de Contrato Individual de trabalho, a exercer funções na ... do polo ... do ..., vem solicitar através do requerimento em anexo, horário de trabalho a tempo parcial 17,5h/sem de forma rotativa de segunda feira a domingo, a iniciar a 27 de novembro, durante 2 anos por filhos menores ao abrigo do artigo 55.º da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Analisado o requerimento considera-se que o(a) colaborador(a) não reúne as condições necessárias, uma vez que o parecer da chefia é negativo, conforme a transcrição em baixo.

O chefia informa:

"Em relação ao pedido efetuado pela colaboradora A. de um horário tempo parcial, neste momento na equipa de ... da ..., existem 3 ... de maternidade de risco, 3 ... de licença parental, uma de ausência prolongada por assistência família, e uma com ausência prolongada por junta médica.

Deste grupo já foram requeridos mais dois pedidos, importa ainda referir que se encontram 6 ... de horário fixo de segunda a sexta feira.

Para manter lotação segura nos vários turnos (manhã, tarde, noite de semana e fins de semana), nesta unidade de cuidados intensivos polivalente, em que o número de ... escalados é igual em todos os turnos, vai seguramente comprometer a atividade."

Face ao que antecede, somos de parecer que o requerido não está em condições de ser autorizado, Submetendo-o à consideração superior, nos termos da lei.

(...)"

1.4. Em 02.10.2023, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Eu, (...), ..., a exercer funções na ... do ..., venho por este meio manifestar a minha apreciação à vossa recusa da minha solicitação de horário flexível.

Gostaria de esclarecer que o pedido de horário flexível por mim apresentado anteriormente, encontra-se plasmado nos termos do disposto nos artigos 55 e 57^o do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis.

Revogo, pois, a vossa recusa, uma vez que a redução da carga horária permitir-me-à exercer o apoio fundamental na educação dos meus descendentes, F. (DN: 15/08/2018) M (DN: 26/11/2021) os quais vivem comigo em comunhão de mesa e habitação. Para além disso, o pai dos menores supracitados, com o qual vivo em regime de união de facto, tem uma atividade laboral exigente e intensa que o obriga a realizar diariamente deslocações prolongadas até ao seu local de trabalho diário, bem como deslocações ao estrangeiro.

Por fim, enfatizo que este pedido apenas se refere à diminuição da carga horária (17,5h/semana) mantendo o regime de roulement (turnos de manhã, tarde e noite de segunda-feira a domingo) que já pratico, com vista a demonstrar toda a minha flexibilidade neste período excepcional.

Peço encaminhamento do processo para que seja feita a apreciação pela entidade competente CITE (Comissão para igualdade no trabalho e no emprego), ficando a aguardar por deferimento

(...)"

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. 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.

2.11.2. 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:**

- Já ter gozado a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades;
- 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.

2.11.3. 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.”*

2.11.4. 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.”

2.11.5. 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.

2.11.6. 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.

2.11.7. 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.

2.11.8. 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 (conforme o pedido do/a trabalhador/a, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana).

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

2.13. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos menores, nascidos em 2018 e 2021, que consigo vivem consigo em comunhão de mesa e habitação. Declarou pretender fazer o horário a tempo parcial (17,5h/semanais rotativo, de segunda a domingo, de acordo com a melhor conveniência do serviço, pelo período de 2 anos a iniciar 27 de Novembro de 2023, que não possui outra actividade remunerada e que o outro progenitor exerce a sua actividade profissional em horário completo.

2.14. Contudo, o pedido da trabalhadora é omissivo quanto à indicação se já gozou a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, condição *sine qua non* para requerer trabalhar a tempo parcial ao abrigo do artigo 55.º do Código de Trabalho.

2.15. O pedido da trabalhadora é ainda omissivo quanto à indicação se já usufruiu e/ou esgotou o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial bem como da modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, a prestar diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, salvaguardando-se a possibilidade de poder celebrar acordo em contrário com o empregador e de demonstrar disponibilidade nesse sentido como fez a requerente, contudo no pedido, a requerente tem de escolher uma das modalidades pretendidas, se diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

2.16. O/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, tem direito a trabalhar a tempo parcial, após o gozo da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, (já supra descrito no ponto 2.11.2) cuja omissão obsta ao exercício do presente direito, tal como previsto no artigo 55.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**, prejudicando a análise dos fundamentos invocados pelo empregador na intenção de recusa.

2.18. A trabalhadora poderá apresentar novo pedido, após ter exercido o direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

2.19. Caso a trabalhadora já tenha esgotado o direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, deverá fazer essa declaração, tal como de todos os outros requisitos exigíveis e supra elencados no ponto 2.12.

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 exigíveis nos artigos 55.º e 57.º do Código de 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 enunciados e enumerados no ponto 2.12., caso já tenha esgotado o direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 24 DE OUTUBRO DE 2023.**