

PARECER N.º 252/CITE/2024

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 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 666-TP/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 29.01.2024, 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 enfermeira especialista em saúde infantil e pediatria a exercer funções na unidade de Neonatologia na ..., nesta entidade.

1.2. Em 18.01.2024, foi submetido na plataforma informática interna, o pedido da trabalhadora datado de 16.01.2024, no qual solicita, por requerimento, a atribuição de horário de trabalho a tempo parcial, de 20h semanais, em horário rotativo, ao abrigo do artigo 55.º do Código de Trabalho, no período de 01 de Abril de 2024 a 27 de setembro de 2024, por ter um filho de três meses, declarando que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor e com o pai. O pedido deve-se a não ter vaga em creche e o conjugue por ser militar não pode gozar do mesmo direito.

1.3. Em 23.01.2024, por email, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa proferida com base nos despachos das chefias submetidos na plataforma informática e em decurso da informação interna elaborada pelo Serviço de Recursos Humanos, que se transcreve:

(...)

Enviado: 23 de janeiro de 2024 09:54

Assunto: ...: ... - pedido de horário a Tempo Parcial por parentalidade

Bom dia

Junto se envia deliberação do CA para tomada de conhecimento.

Mais se informa que tem 5 dias para apresentar contraditório se assim o pretender.

Com os melhores cumprimentos.

(...)

INFORMAÇÃO INTERNA/ De: ... - Núcleo de Assiduidade/Data: 18/1/2024

“O(A) Enfermeira ..., n.º mecanográfico ..., em regime de CIT, a exercer funções na Neonatologia da ..., vem solicitar através do requerimento em anexo, horário de trabalho a tempo parcial de 20h semanais, em

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

horário rotativo, no período de 01 de Abril de 2024 a 27 de setembro de 2024., durante quase 6 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) cumpre as condições necessárias, uma vez que para o efeito, faz a entrega dos documentos necessários.

O Enfermeiro Gestor, Enf. ... informa:

“Poder-se-á considerar a atribuição da redução de horário para 20h/semanais dado que se insere fundamentalmente num horário rotativo em que as noites são o turno em déficit... e há disponibilidade para enquadrar as horas neste turno... ”.

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

(...)

Documento nº: I/1907/2024 - Data Registo: 18-01-2024

Assunto: ... - pedido de horário a Tempo Parcial por parentalidade

Data: 22/01/2024 13:10:50 Documento: I/1907/2024

Observações/Informação:

Corroborar-se a informação da Dr. ... Dada a grave carência de enfermeiros na unidade de cuidados intensivos neonatais da ..., que já obrigou à redução de postos de cuidadosos intensivos, nesta área, não é possível conceder a referida redução que vem agravar em 60 horas mensais o já existente défice de recursos de enfermagem, que comprometem a atividade assistencial da ... na área da neonatologia. Como tal não se defere o pedido.

Data: 19/01/2024 19:55:15 Documento: I/1907/2024

Observações/Informação:

Considerando as graves carências de recursos humanos que este Centro Hospitalar enfrenta, sobretudo neste grupo profissional em que já se verifica um défice considerável de enfermeiros, sem que tenha sido possível recrutar novos elementos para reforço das unidades atenta a inexistência de profissionais interessados, proponho a recusa do pedido. À consideração da Senhora Enfermeira Diretora.

(...)

1.4. A trabalhadora não apresentou 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 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, **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**

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

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.

2.13. A trabalhadora solicita a concessão de horário de trabalho a tempo parcial ao abrigo do artigo 55.º do Código de Trabalho, de forma a poder dar assistência ao seu filho menor de 12 anos, com 3 meses, perfazendo 20h semanais, em horário rotativo, no período de 01 de Abril de 2024 a 27 de setembro de 2024. Declara, ainda, viver em comunhão de mesa e habitação com o menor e que o pedido decorrer de não ter vaga em creche e o conjugue ser militar não poder gozar do mesmo direito.

2.14. Contudo, **o pedido da trabalhadora é omissso quanto à indicação se já gozou a licença parental complementar**, em qualquer das suas modalidades (artigo 51.º do Código de Trabalho), **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 omissso**, quer quanto à indicação se **já usufruiu e/ou esgotou o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial**, bem como quanto à **indicação da modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial**, se 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

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

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 ...

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, como previsto no artigo 51.º do Código de Trabalho, caso contrário, o exercício do direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, só depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
DE 28 DE FEVEREIRO DE 2024.**