

PARECER N.º 90/CITE/2016

ASSUNTO: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, 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 279 – TP/2016

I – OBJETO

- 1.1.** Em 15.02.2016, a CITE recebeu do ..., um pedido de parecer prévio relativo à recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, do trabalhador ..., nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2.** O trabalhador, com a categoria profissional de assistente hospitalar e a exercer funções no Serviço de ..., que já teve uma redução do seu horário de trabalho para 24 horas semanais a partir de novembro de 2014, pretende nova redução de horário para 17,5 horas semanais e pelo período de 8 meses, sugerindo o horário de 2ª feira das 08h00 às 13h00 e das 14h00 às 15h30 e 3ª e 6ª feiras das 08h00 às 13h30.
- 1.3.** O pedido do trabalhador é apresentado em 18.01.2016 e o mesmo refere ser pai de dois menores de 12 anos, que vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, e que a progenitora tem atividade profissional e não está em situação de trabalho a tempo parcial.

- 1.4.** A entidade empregadora respondeu ao trabalhador, em 04.02.2016, referindo que é sua intenção deferir o pedido nos termos da informação do Diretor do Serviço de ...:
- “Sendo aprovado o horário das 17,5 h/semanais considera-se que as consequências sobre a act. assistencial do Serviço serão minimizadas se o horário a praticar fosse diariamente entre as 9h e as 12h30m dado que permitirá:
- melhor acessibilidade dos doentes à consulta, dado os horários dos transportes públicos;
 - melhor gestão dos tempos de consulta e dos recursos físicos existentes;
 - garantia da presença de médicos no Serviço em caso de faltas imprevistas.”
- 1.5.** O trabalhador, em 08.02.2016, veio reiterar o seu pedido, esclarecendo que, como o seu horário de trabalho atual é de 24 horas semanais, e em caso de deferimento passaria a trabalhar 17,5 semanais, a diferença seria de apenas 6,5 horas semanais, não se justificando a contratação de nenhum médico adicional uma vez que as consultas poderiam ser diluídas pelos outros médicos, todos com 40 horas semanais.
- 1.6.** Refere ainda o trabalhador que o Serviço está a dar uma resposta adequada às necessidades, uma vez que no dia 4 de fevereiro de 2016 estavam por agendar consultas solicitadas em janeiro de 2016 e já houve tempos em que a espera era superior a um ano.
- 1.7.** O trabalhador menciona ainda que o horário por si indicado responde melhor às necessidades do Serviço do que aquele que a entidade empregadora indica, uma vez que os utentes podem utilizar o Serviço de acordo com as suas necessidades e o horário que está a praticar, e que é sobreponível ao que solicita, permite que preste a sua atividade

normalmente, fazendo uma melhor gestão dos tempos de consulta e dos recursos físicos existentes.

- 1.8. No dia 12.02.2016 a entidade empregadora remete o processo à CITE.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
*“1. Os pais e as 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.”*
- 2.2. 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.”*
- 2.3. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar*

medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um 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.
- 2.5.** 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, a trabalhar a tempo parcial.
- 2.6.** A entidade empregadora, caso pretenda recusar o pedido, na comunicação que faz ao/à trabalhador/a indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o/a trabalhador/a apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.7.** E, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhadora/a, o empregador deve enviar o processo para apreciação da CITE, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.8.** Caso tal não ocorra, considera-se que o empregador aceitou o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos (cfr. n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho).

III – ANÁLISE

- 3.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial:
- Solicitar, por escrito, o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração que confirme que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação, que não está esgotado o período máximo de duração, 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;
 - Indicar a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.
- 3.2.** Dos elementos juntos ao processo resulta que tais requisitos foram observados, até porque a entidade empregadora não o contesta.
- 3.3.** Uma vez requerida esta pretensão com observância dos requisitos legais, como se conclui ter sido o caso, 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, sendo que não sendo observado este prazo, 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).

- 3.4.** Ora, sendo a própria entidade empregadora quem refere que é sua intenção deferir o pedido de horário de trabalho de 17,5 horas/semanais, resta apenas para análise os fundamentos invocados para a prática diária de um horário das 09h00 às 12h30, diferente do solicitado pelo trabalhador.
- 3.5.** A empregadora não refere uma impossibilidade na atribuição do horário pretendido pelo trabalhador, referindo apenas que as consequências sobre a atividade assistencial do Serviço serão minimizadas se o horário a praticar for diariamente das 09h00 às 12h30.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho a tempo parcial requerido pelo trabalhador ..., considerando que:

- a) a entidade empregadora não demonstrou que existem razões imperiosas do funcionamento do serviço ou impossibilidade de substituição do trabalhador, que motivem a recusa do pedido apresentado por este;

- b) a entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), 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 MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE DOIS DE MARÇO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.