

PARECER N.º 529/CITE/2018

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 2367-TP/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 03.09.2018, da empresa, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., ..., na ... no ..., conforme folhas 1 e 2 do processo remetido à CITE, processo que se encontra numerado nos termos do artigo 105.º do Código do Procedimento Administrativo e é composto por 23 folhas.

1.1.1 Em 02.08.2018, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora solicitação da prestação de trabalho a tempo parcial, conforme consta de folhas 3 do processo remetido à CITE, designadamente, referindo que é ... na ... e pretende que lhe seja atribuído um horário a tempo parcial, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, "(...) A modalidade pretendida de trabalho seria a tempo parcial, ou segundo o horário pretendido, das 08:00 às 14:00 com uma hora de refeição, de acordo com o estabelecido no ... em vigor, de segunda-feira a sexta-feira." Até que a filha nascida a2017 complete 12 anos de idade.

1.1.2 Em 21.08.2018, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 23.08.2018, conforme consta de folhas 4 a 20 do processo remetido à CITE, designadamente, alegando que:

- *"Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa ("..."), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25a, 27a e 47a bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14a e 15a do Anexo V, Secção 1 (...) e II (...), estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a ... pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber:*

a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;

b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas com entradas entre as 06h00 e as 16h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8 horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;

c) horário de turnos com hora de entrada variável mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: 5 e 8 horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (...);

d) horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho nocturno superior a 1 horas entre as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);

e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas (H24"), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;

f) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;

g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;

h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;

i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos";

-“A Trabalhadora ... (“...”) encontra-se vinculada à ... por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de ... (“...”), exercendo a sua actividade no ... da ..., integrada numa equipa especial dedicada à assistência da, com um período normal de trabalho de 7,5h/dia prestado de segunda-feira a domingo, de acordo com horário de trabalho estabelecido pela Empresa a fim de garantir assistência ... aos ... diários daquela ... e para a qual a Trabalhadora ... detém qualificações especiais.”;

-“A Trabalhadora ... tem um período normal de trabalho diário de 07h30 e semanal de 37h30, e encontra-se a praticar o horário ... cuja amplitude é entre as 05h30 e as 23h30, estando previstos 7 turnos rotativos, de segunda-feira a domingo, e folgas rotativas de segunda-feira a domingo, nos termos da matriz que junto se anexa como Documento n.º 1:

- Das 05h30 às 14h30
- Das 06h00 às 15h00
- Das 07h30 às 16h00

- Das 08h00 às 16h30
- Das 11h00 às 19h30
- Das 13h00 às 21h30
- Das 15h00 às 23h30”;

-“Também os descansos semanais obrigatório e complementar estão organizados de forma a garantir que nos dias de maior fluxo de trabalho estão mais trabalhadores ao serviço (domingo) e nos dias de menor fluxo de trabalho estão menos trabalhadores ao serviço (segunda e terça-feira).”;

-“A conceder-se o horário de trabalho a tempo parcial e flexível nos moldes solicitados pela trabalhadora ..., a necessárias cobertura de recursos humanos para fazer face às necessidades operacionais em todos os dias da semana, bem como para cumprir os descansos mínimos, rotatividade semanal das folgas e gozo de férias de todos os trabalhadores integrados na equipa dedicada da ... (...) para a ..., só seria possível com o reforço daquela equipa com mais recursos humanos com as mesmas valências.”;

- “Além disso, neste contexto, as coberturas mínimas de recursos humanos só são atingidas com necessidade de prestação de trabalho suplementar por parte dos trabalhadores que prestam trabalho em horários irregulares rotativos, bem como com a redução da média de folgas aos fins-de-semana para estes mesmos trabalhadores.”;

- “Note-se, ainda, que para conseguir manter a Operação viável, tem a ... não só de recorrer à Prestação de trabalho suplementar, bem como à troca de turnos prevista na cl.a 27a, n° 2 e 3 do ..., e ainda ao aumento, para além do número ideal de sete em sete semanas, do afastamento médio de folgas coincidentes com fins-de-semana dos trabalhadores da ..., pelo que atingiu, neste momento, o seu esforço máximo na gestão de planeamento de horários que lhe permite absorver o impacto, na equipa dedicada ... (...) para a ..., da concessão de horários flexíveis e, em particular, horários parciais.”;

- “Desta forma, é lógico concluir que a atribuição de um horário de trabalho a tempo parcial, com horas fixas de entradas e saídas (das 08h00 às 14h00) com folgas fixas aos Sábados e Domingos iria agravar a cobertura nestes dias, conduzindo a uma maior necessidade de auste do horário de trabalho habitual naquele sector, acentuando o desequilíbrio entre trabalhadores já existente, com diminuição das folgas ao fim de semana para os trabalhadores não abrangidos por horários especiais”, penalizando ainda mais os restantes trabalhadores da área.”;

- *“Não podendo também esquecer que o exercício de funções de ... na Equipa Dedicada ... (...) para a ... implica que esses trabalhadores sejam detentores de formação profissional específica contínua, pelo que quaisquer ausências de trabalhadores não são, facilmente, colmatadas por qualquer outro trabalhador da”;*

- *“A Trabalhadora ... requer a prestação de trabalho a tempo parcial, com prestação de trabalho de 06h00/dia em cinco dias da semana, o que perfaz um total 30h00/semana, e que consubstancia um período superior à metade do tempo completo praticado na empresa (37h30/semana).”;*

- *“Significa isto que, não havendo acordo da Empresa na prestação de trabalho a tempo parcial, o pedido da trabalhadora com vista a trabalhar a tempo parcial num total de 6h00 diárias e 30h00 semanais não tem enquadramento legal, não estando, portanto, a Empresa obrigada a aceitá-lo (ver, neste sentido, parecer 260/CITE/2018).”;*

- *“Verifica-se que para além do trabalho a tempo parcial, a Trabalhadora pretende também um horário flexível, requerendo um horário de entrada e de saída, que não corresponde a nenhum dos turnos rotativos previstos no horário de trabalho no qual se encontra integrada e que actualmente pratica, bem como o gozo de folgas fixas aos sábados e domingos.”;*

- *“Neste contexto, não só o pedido da trabalhadora ... não tem enquadramento legal nos requisitos de prestação de trabalho a tempo parcial previstos no artigo 55º, nº 3 do CT, por exceder o limite de metade do tempo praticado a tempo parcial, como, com a escolha dos dias concretos de trabalho, bem como das horas de entrada e saída, o pedido nem sequer pode ser enquadrado no regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT.”;*

- *“Considerando que a trabalhadora ... pratica um horário de trabalho (de segunda-feira a domingo), com amplitude de horário entre as 05h30 e as 23h30, o presente pedido de prestação de trabalho a tempo parcial com folgas fixas, não corresponde a uma escolha de início de termo do período normal de trabalho diário, mas sim a uma verdadeira escolha dos dias da semana em que pretende prestar trabalho, bem como das respetivas horas de entrada e saída.”;*

- *“Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, em horário das 08h00-14h00, ora apresentado pela trabalhadora ... não tem enquadramento nem no*

regime da prestação de trabalho a tempo parcial do artigo 55º, n.º 3 do CT, nem no regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT, não estando, conseqüentemente, o sujeito às regras e requisitos previstos no artigo 57º do CT, uma vez que consubstancia uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador”;

- “Manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de trabalho a tempo parcial com entradas fixas às 08h00 e saídas às 14h00, de segunda-feira a sexta-feira, à trabalhadora ..., com fundamento em incumprimento dos requisitos legais previstos nos artigos 55º e 56º do Código do Trabalho, sem prejuízo das exigências imperiosas do funcionamento da Empresa supra melhor explicitadas.”.

1.1.3. Ao processo não é junta a apreciação da trabalhadora, nem é dada informação sobre se, no prazo legal de cinco dias após a receção da intenção de recusa, a trabalhadora apresentou exposição à entidade empregadora.

1.1.4. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Escala de Horários ...; mapa de horários de trabalho relativo a janeiro de 2018; Certificado, Procuração, Registo online dos atos dos advogados, comprovativos de envio e receção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º 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 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.

- 2.4. 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”.
- 2.5. 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.
- 2.6. 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).
- 2.7. 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”.

- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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.
- 2.10.1.** 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;

d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.10.2. 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."*

2.10.3. 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."*

2.10.4. 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.

2.10.5. 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.

2.10.6. 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

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

parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.²

- 2.11.** No caso em análise, a trabalhadora que pratica um horário de trabalho com um período normal diário de 7h30m formulou o seu pedido de prestação de trabalho em tempo parcial indicando uma amplitude entre as 8h00m e as 14h00m, perfazendo 6 horas/dia.
- 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;
 - c) 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;
 - d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.
- 2.13.** Ora, no caso em análise a trabalhadora é mãe de filha nascida a2017 e no pedido remetido à sua entidade empregadora não cumpre todos os requisitos para solicitar a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, inviabilizando, tal facto, a avaliação das exigências imperiosas do funcionamento da empresa alegadas pela entidade empregadora.
- 2.14.** Na verdade, a trabalhadora não refere ter esgotado o direito à licença parental complementar, não menciona que não se encontra esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial e não declara 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.
- 2.15.** Acresce, ainda, que não existindo acordo entre a trabalhadora e a entidade empregadora o pedido de trabalho a tempo parcial deve corresponder a metade do

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

praticado a tempo completo numa situação comparável, ou seja, no caso em apreço, a 3h45m/dia, situação que não se verifica no pedido da trabalhadora.

- 2.16.** Refira-se, por último, que tratando-se de um pedido que não respeita o período normal de trabalho diário e semanal, não pode ser enquadrado no âmbito do artigo 56.º do Código do Trabalho, relativo à prestação de trabalho em regime de horário flexível, porquanto tal regime não contempla a possibilidade de redução do tempo de trabalho contratado.
- 2.17.** Tal conclusão não obsta a que a trabalhadora requeira, novamente, a prestação de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível, devendo para o efeito cumprir os requisitos previstos no artigo 55.º do Código do Trabalho, em caso de horário a tempo parcial, ou o previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, no caso de horário flexível e no n.º 1 do artigo 57º do mesmo diploma, em ambos os casos.

III – CONCLUSÕES

Nestes termos, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, tal como apresentado pela trabalhadora ..., porquanto, no pedido formulado pela trabalhadora não se encontram cumpridos os requisitos legalmente previstos.
- 3.2.** Recomendar à empresa ..., na medida das suas possibilidades, a promoção de condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º, e a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE SETEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.