

PARECER N.º 609/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à 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 2987-TP/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 15.10.2018, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., conforme folhas 1 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 13 folhas.

1.1.1 Em 10.09.2018, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora solicitação da prestação de trabalho a tempo parcial, pelo período de dois anos, conforme consta de folhas 2 a 4 do processo remetido à CITE, designadamente, referindo que é mãe de duas filhas com 5 e 3 anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, que o período máximo de duração não está esgotado e o pai das menores tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo a trabalhar em tempo parcial.

A trabalhadora pretende: "*trabalho diário a meio tempo, de 2ª a 6ª feira, no período compreendido entre as 13 e as 16:30.*".

1.1.2 Em 26.09.2018, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 02.10.2018, conforme consta de folhas 5 e 6 do processo remetido à CITE, designadamente, alegando que:

Em resposta à v/carta datada de 6 do corrente mês de setembro e por nós recebida no dia 10 do mesmo mês, informamos ser n/ intenção de recusar a prestação de trabalho a tempo parcial pelos seguintes motivos:

1º - Não é indicada a data a partir da qual pretende iniciar a prestação de trabalho a tempo parcial;

2º - A modalidade de trabalho a tempo parcial mostra-se incompatível com os horários fixados para vigorarem durante os meses de setembro, outubro, novembro e dezembro do corrente ano, mediante comunicação interna de 19 de junho de 2018, dos quais V. Exa. tomou conhecimento e com eles concordou.

3º - A pretendida redução de horário obrigará à contratação de um profissional para a substituir, com os inerentes acréscimos em termos remuneratórios e em termos de encargos sociais, num setor onde se verifica que as despesas com o pessoal são bastante superiores aos rendimentos auferidos pelos serviços prestados.

Ante o exposto, dispõe V. Exa. do prazo de 5 (cinco) dias para se pronunciar sobre a n/ intenção de recusa e para, no mesmo prazo, juntar declaração emitida pela Junta de Freguesia da s/ área comprovativa do alegado em a) do s/ requerimento, bem como declaração emitida pela entidade patronal do cônjuge, comprovativa do alegado em c) do mesmo requerimento."

- 1.1.3. Por carta datada de 8.10.2018, a folhas 7 a 11 do processo, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

"Venho por este meio manifestar a minha discordância relativamente à intenção de recusa do pedido de trabalho a tempo parcial, comunicada na v/carta datada de 24 de setembro, mas por mim recebida em 2 de outubro de 2018, nos seguintes termos:

1 — O prazo de 20 dias concedido pela legislação vigente foi ultrapassado, pelo que deve considerar-se deferido o pedido apresentado, nos seus precisos termos (artº 57º, n.º 8, alínea a), do Código do Trabalho;

2 — A falta de indicação da data de início do horário requerido, a que aludem na V/carta, não constitui fundamento de indeferimento da pretensão formulada por mim, devendo entender-se que o início ocorreria após o decurso de 30 dias sobre o meu requerimento (artº 57.º, nº 1 do CT);

3 — A modalidade de horário de trabalho a tempo parcial constitui um direito dos trabalhadores que tenham a seu cargo menores de idade inferior a 12 anos, direito esse que não pode ser afastado com o fundamento contido no ponto 2º da v/ carta;

4 — O argumento contido no ponto 3º da v/carta não constitui fundamento para o indeferimento da minha pretensão, desde logo porque a redução do meu horário corresponderá à respetiva redução remuneratória e demais encargos.

Não obstante, dada a posição por v/ manifestada, venho reiterar o meu requerimento, aditando os seguintes termos:

- trabalho diário a meio tempo, de 2.^a a 6.^a feira, no período compreendido entre as 12:30 E as 16:00 horas;

- com início em 1 de novembro de 2018.

Anexo ainda os documentos solicitados naquele ofício, a saber: declaração da Junta de Freguesia de ... e declaração da entidade patronal do meu marido, comprovativa de que não se encontra em situação de trabalho parcial.”.

- 1.1.4.** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Atestado da Junta de Freguesia de ...; Declaração do ...; Comprovativo do envio e receção e documentos.
- 1.1.5.** Em 16.10.2018, a CITE solicitou à entidade empregadora cópia do contrato de trabalho da trabalhadora, bem como, mapa dos horários de trabalho do serviço onde exerce atividade a trabalhadora com responsabilidades familiares, tendo recebido, na mesma data, resposta da entidade empregadora juntando ao processo os elementos solicitados.

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

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

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

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

- 2.11. No caso em análise, a trabalhadora é titular de um contrato de trabalho que refere um: *"período normal de trabalho de quarenta horas semanais, prestado em regime de horário flexível, de 2^a a 6^a, sendo o descanso semanal ao sábado e domingo"*.
- 2.12. No mapa de horários de trabalho dos ..., junto ao processo, são indicados quatro horários, com um período normal de trabalho diário de 7 horas e uma interrupção de 1 hora e é referido o seguinte: *"Os horários acima identificados, são rotativos, variando mensalmente. Apesar do contrato de trabalho fazer referência às 40 horas semanais, os ... estão a trabalhar 35 horas por semana."*.
- 2.13. No pedido da trabalhadora é indicada a seguinte modalidade de organização de tempo de trabalho: *"trabalho diário a meio tempo, de 2^a a 6^a feira, no período compreendido entre as 13 e as 16:30"*.
- 2.14. Embora a trabalhadora não declare ter esgotado o direito à licença parental complementar, tal facto não é referido pela entidade empregadora. Neste sentido, e quanto aos demais requisitos do pedido, designadamente:
- a) que o/a menor vive 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/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, que em caso de inexistência de acordo terá de corresponder a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido da trabalhadora, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana;
- Todos se afiguram verificados.
- 2.15. Em face da conclusão alcançada, impõe-se a análise das exigências imperiosas do funcionamento do serviço de ... ou, da impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável.
- 2.16. No que a esta questão respeita enunciam-se, sumariamente, os motivos alegados para a recusa:
- A não indicação da data a partir da qual pretende exercer funções a tempo parcial;

- A modalidade de trabalho a tempo parcial é incompatível com os horários fixados;
- A redução de horário de trabalho obrigará à contratação de um profissional para substituir a trabalhadora, com os inerentes acréscimos em termos remuneratórios e encargos sociais, num sector onde se verifica que as despesas com o pessoal são bastantes superiores aos rendimentos auferidos pelos serviços prestados.

- 2.17.** Perante o primeiro motivo, esclarece-se que, o n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, determina que o/a trabalhador/a que pretenda trabalhar a tempo parcial deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, mas não determina que a este lhe compete indicar qualquer data para início do horário requerido.
- 2.18.** Relativamente ao segundo motivo, verifica-se que os horários de trabalho são praticados entre as 8.00h e as 16.00h ou entre as 11.00h e as 19.00h, pelo que a prática de horário a tempo parcial, equivalente a metade do tempo completo, entre as 13.00h e as 16.30h, ou como possibilitado pela trabalhadora em sede de apreciação à intenção de recusa, entre as 12.30h e as 16.00h, não se afigura desajustada face aos horários praticados. Porém, a assim não ser, sempre deveria ter sido a entidade empregadora a clarificar os termos da alegada incompatibilidade, o que não se verificou no caso em análise.
- 2.19.** No que respeita à necessidade de contratação de trabalhador/a para substituir a trabalhadora afigura-se como uma das possíveis consequências lógicas decorrentes da concessão do exercício do direito. O legislador acautelou tal situação na previsão legal insita na alínea d) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho.
- 2.20.** Pelo que, não sendo alegada e demonstrada a impossibilidade de substituir a trabalhadora, por esta ser indispensável, não se conclui por impossibilidade na concessão do requerido.
- 2.21.** Já no que respeita aos alegados acréscimos em termos remuneratórios e encargos sociais, embora se possa admitir, em abstrato, a sua possibilidade, na verdade incumbe à entidade empregadora fundamentar esses acréscimos, designadamente, estabelecendo um nexo de causalidade com as exigências imperiosas do funcionamento do serviço de ..., que no caso, fica prejudicada quando se reconhece que neste sector as despesas com o pessoal são bastante superiores aos rendimentos auferidos pelos serviços prestados fazendo pressupor um desajustamento entre o número de pessoas a exercer aquela atividade e as reais necessidades da procura de tais serviços.

- 2.22.** Em conclusão, não se afiguram devidamente fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora, por esta ser indispensável, que justifique a impossibilidade de conceder o requerido.

III – CONCLUSÕES

Nestes termos, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., porquanto, não se afiguram devidamente fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora, por esta ser indispensável.
- 3.2.** Recomendar à ..., a elaboração do horário requerido e 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 31 DE OUTUBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.