

PARECER N.º 15/CITE/2019

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 3893-TP/2018

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 17.12.2018, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., Técnica Superior, a desempenhar funções nos Serviços Financeiros, conforme se transcreve:

“A requerente, ..., Técnica Superior a desempenhar funções nos Serviços Financeiros n.º mec. ..., solicitou o gozo de licença de trabalho a tempo parcial, pelo período de 2 anos, de acordo com o disposto no do artigo 55 da Lei n.º 7/2009 – 20 horas semanais das 09h às 13h - 5 dias por semana.

Depois de enviado o pedido de trabalhadora à responsável de serviço a mesma informa que:

“Os Serviços Financeiros receberam a funcionária em causa, já com autorização de tempo parcial de serviço. Esta situação nunca respondeu à carência de recursos humanos que temos e não permite uma completa integração da funcionária nas tarefas que lhe poderão ser atribuídas. Entendendo as razões da funcionária para este pedido, os interesses do serviço não estão acautelados com a continuação desta situação”

Informamos que a trabalhadora exerceu funções nos Serviços Financeiros ao abrigo do art.º 51 da Lei n.º. 7/2019 de 04-05-2018 a 20-06-2018, e começou a faltar por doença desde 21-06-2018 até à presente data.

O horário praticado nos Serviços Financeiros é fixo (09h-17.00 com 1 hora de almoço), sem fins-de-semana.

Nesta conformidade, remetemos cópias de todo o processo.”

- 1.2. Em 29.11.2018, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial, conforme se transcreve:

"..., Técnica Superior com o NMEC ..., a exercer funções na unidade orgânica ..., vem nos termos do disposto no nº 1 do artigo 55º do Código do Trabalho, aprovado pela lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, solicitar a v. Exa. se digne autorizar exercício do direito a trabalhar a tempo parcial, pelo período de 2 anos, a partir de 29 de dezembro de 2018.

Mais declara que:

a) Não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial

b) O outro progenitor, ..., se encontra impedido de exercer o poder parental, por motivo de doença

c) Os filhos ... e ... fazem parte do seu agregado familiar

Informa ainda, de acordo com o previsto na alínea c) do artigo 57º do mesmo código, que a modalidade de organização do tempo de trabalho a tempo parcial pretendida é de 20 horas semanais, das 9h às 13h, 5 dias por semana.

Esta solicitação pretende ainda anular a realizada a 24 de julho de 2018, que foi erradamente feita pela colaboradora ao abrigo do art. 52º da referida lei, quando a intenção de facto não era essa, mas sim a que o presente pedido reflete. De facto, nunca foi vontade da colaboradora gozar de licença total para assistência a filho, e sim trabalhar a tempo parcial, na continuidade do que estava a ocorrer durante o período de licença parental alargada, pelo que se solicita também, a suspensão da licença concedida, que, como já se disse, foi erroneamente pedida.

Pelo mencionado erro apresenta as mais sinceras desculpas."

- 1.3. Em data que não é possível retirar da documentação junta ao processo pela entidade empregadora, mas que a mesma indica como tendo sido no dia 17.12.2018, e que se afigura poder ter sido no dia 18.12.2018, à trabalhadora terá sido notificada a intenção de recusa, conforme se transcreve:

"Os Serviços Financeiros receberam a funcionária em causa, já com autorização de tempo parcial de serviço. Esta situação nunca respondeu à carência de recursos humanos que temos e não permite uma completa integração da funcionária nas tarefas que lhe poderão ser atribuídas. Entendendo as razões da funcionária para este pedido, os interesses do serviço não estão acautelados com a continuação desta situação."

- 1.4. A trabalhadora terá, assim, sido notificada ou em 17.12.2018, ou em 18.12.2018 e não obstante, a entidade empregadora solicitou o parecer prévio à CITE em 17.12.2018, determinando tal facto a impossibilidade de a trabalhadora ter apresentado apreciação no prazo legal estipulado, ou seja, no máximo até ao dia 24.12.2018 o que se pode traduzir numa inviabilização do direito da trabalhadora a apresentar, se assim o entender, uma apreciação à intenção de recusa, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 1.5. Na sequência do pedido desta Comissão dirigido à entidade empregadora, em 19.12.2018, solicitando a junção ao processo de cópia da intenção de recusa notificada à trabalhadora; comprovativo da data de envio da intenção de recusa à trabalhadora e comprovativo da data em que a trabalhadora rececionou a intenção de recusa; eventual apreciação da trabalhadora à intenção de recusa; cópia do contrato de trabalho da trabalhadora requerente e mapa de horários de trabalho dos/as Técnicos/as Superiores no Serviço onde está afeta a trabalhadora requerente, a CITE recebeu resposta em 20.12.2018, com junção de documentação pertinente para a análise do processo.
- 1.6. Nestes termos, constam do processo objeto do presente parecer os seguintes elementos: Declaração médica, atestado da Junta de Freguesia de ..., Acórdão do tribunal da Relação do Porto, diversos emails de 29.11.2018, 30.11.2018, 17.12.2018 e 18.12.2018, documento datado de 3.12.2018 e remetido pelo Serviço de Gestão de Recursos Humanos à Diretora dos Serviços Financeiros, um documento intitulado "Histórico do Workflow por definir", mapa de horários de trabalho e cópia do contrato de trabalho da trabalhadora requerente.

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.

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

- 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.** São requisitos do pedido, designadamente:
- a) Ter esgotado a licença parental complementar prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho;
 - b) o/a menor viver com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
 - c) não estar esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
 - d) o outro/a progenitor/a ter atividade profissional e não se encontrar ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que estar impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
 - e) ser indicada 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 do/a trabalhador/a, ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

- 2.10.5.** Não obstante os elementos essenciais do pedido, determina o n.º 5 do artigo 55.º do Código do Trabalho que: *“5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.”.*
- 2.10.6.** 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.
- 2.10.7.** 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.
- 2.10.8.** 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
- 2.11.** No caso em análise, a trabalhadora requerente pretende trabalhar a tempo parcial, com um período normal de trabalho semanal de 20 horas, das 9.00h às 13.00h, 5 dias por semana.
- 2.12.** De acordo com a Cláusula 7ª do contrato de trabalho, junto ao processo, a trabalhadora tem um período normal de trabalho semanal de 40 horas.

- 2.13. Neste sentido, afiguram-se verificados os requisitos do pedido de prestação de trabalho em regime de tempo parcial.
- 2.14. De acordo com a intenção de recusa, os Serviços Financeiros *"receberam a funcionária em causa, já com autorização de tempo parcial de serviço."*, concluído que: *"Esta situação nunca respondeu à carência de recursos humanos que temos e não permite uma completa integração da funcionária nas tarefas que lhe poderão ser atribuídas. Entendendo as razões da funcionária para este pedido, os interesses do serviço não estão acautelados com a continuação desta situação."*
- 2.15. Face ao referido pela entidade empregadora não se concretizam quais *"interesses do serviço não estão acautelados com a continuação desta situação"*. Neste sentido, não se afiguram devidamente referidas as exigências imperiosas do funcionamento dos Serviços Financeiros ou a impossibilidade da sua substituição por ser indispensável, que determinem a recusa do exercício do direito a trabalhar a tempo parcial.

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 foram apresentados fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora, por esta ser indispensável.
- 3.2. Recomendar ao ... 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 9 DE JANEIRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.

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