

PARECER N.º 261/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 1689-TP/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 19.03.2019, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pelo trabalhador ..., a exercer funções de médico, especialista em

1.2. Em 02.04.2019, a entidade empregadora recebeu do trabalhador supra identificado solicitação da prestação de trabalho em regime de tempo parcial, conforme se transcreve:

"(...) Nos termos do disposto no artigo 55.º do Código do Trabalho, vem informar V. Exa. que pretende trabalhar a tempo parcial para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, pelo período de 10 anos com a seguinte modalidade de horário de trabalho:

Indicar o horário:

Das 8 horas e 00 minutos às 20 horas e 00 minutos (12 horas de serviço de urgência);

4 feira: Das 8h30 às 16h30 (exames especiais e consultas de ...)

- Comprometo-me a realizar neste período 5 ... e assegurar 6 primeiras consultas de ...

- Caso seja aceita período de serviço de 12h diurno assegurarei no período da manhã - sempre que tenha outro especialista na ...- a triagem e agendamento das consultas de

Declaro ainda que:

- O menor vive com o requerente em comunhão de mesa e habitação;

- Não está esgotado o prazo máximo de duração máxima deste tipo de horário;

- O outro progenitor tem atividade profissional e não exerce ao mesmo tempo esse direito (...)"

1.3. Em 16.04.2019, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, que esta recebeu na mesma data, conforme se transcreve:

"(...) Para cumprimento da deliberação do Conselho de Administração de 09 de abril de 2019, informamos V. Ex. de que é intenção do Conselho de Administração proceder ao indeferimento do pedido de horário a tempo parcial, face às informações do Sr. Diretor do Serviço de ..., da Sra. Diretora Clínica e do Sr. Diretor dos Recursos Humanos.

Nos termos da mesma deliberação, é concedido um prazo de 5 (cinco) dias para, se V. Ex. o entender, se pronunciar, por escrito. (...)"

*

Dos autos constam os despachos proferidos, nos seguintes termos:

- Do Diretor Clínico

"(...) O Serviço de ... tinha na semana passada 15 doentes internados fora da enfermaria; esta semana tem cerca de 10 doentes. Esta situação que, anteriormente, não era muito frequente, tornou-se, atualmente, rotina. Desta forma, o Serviço não tem recursos médicos suficientes para assegurar uma assistência clínica, minimamente, capaz.

Assim, e perante esta situação atual, ainda não aprovei as férias para este ano, pois mesmo estando, somente, 1/3 de médicos de férias, não é possível fazer as escalas de serviço de ..., ... e manter as atividades de rotina do Serviço com o mínimo de qualidade. Aguardo uma resposta urgente de V. Ex. (...)"

- Do Coordenador Técnico de Recursos Humanos

"(...) Em relação ao pedido do ... para redução do horário, posso dizer o seguinte:

- O Serviço de ..., desde há vários anos, que padece de enorme falta de recursos humanos Médicos.

- Este ano, ainda não foram aprovadas as férias por grandes dificuldades em fazer escalas e manter rotinas, nos períodos de férias.

- Assim, o Dr. ..., é um elemento essencial e imprescindível para o funcionamento do Serviço. Apesar de ser sensível à razão que o leva a pedir a redução do horário, por razões de funcionamento do Serviço não poderei estar de acordo com a redução do horário. (...)"

Do Diretor de Recursos Humanos:

"(...) Presente o requerimento referido, datado em 29/03/2019, cumpre-me informar de que:

1. O requerente ..., Assistente Hospitalar de ..., vem solicitar a redução do horário semanal de 40 para 20 horas, ao abrigo do disposto no art.º 55.º do Código do Trabalho (Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares);

2. Nos termos do art.º 55.º, n.º1 do Código do Trabalho (CT), trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

3. *Tal direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos (art.º 55.º, n.º2 do CT).*
4. *Este direito a prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogado até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos (art.º 55.º, n.º4 do CT).*
5. *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 (art.º 55.º n.º3 do CT).*
6. *À redução da carga horária corresponderá a proporcional redução remuneratória.*
7. *O ... (entidade empregadora) poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, sendo que, se pretender recusar o pedido, na comunicação, o empregadora...) tem de indicar o fundamento da intenção de recusa, podendo, neste caso, o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*
8. *No caso de recusa, tem de ser seguido o procedimento, dentro dos prazos legais, apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE, na tutela do Ministério da Economia e do Emprego).*
9. *Nos termos do n.º8, alínea a) do art.º 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador (...) aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias (seguidos) após a receção do pedido (terá ocorrido em 29/03/2019, terminando o prazo em 18/04/2019).*
10. *O requerente cumpre os requisitos legais, nomeadamente:*
 - a) *É progenitor de uma criança menor de 12 anos;*
 - b) *Entrega declaração na qual consta:*
 - i. *Que a criança integra o agregado familiar, é sua dependente e vive, com a requerente, em comunhão de mesa e habitação;*
 - ii. *Que o outro progenitor tem atividade profissional e não usufrui de regime de trabalho a tempo parcial;*
 - c) *Não está esgotado o período máximo de duração (2 anos);*
11. *O Diretor do Serviço de ... opõe-se à satisfação do solicitado referindo:*
 - a) *O Serviço de ..., desde há vários anos, que padece de enorme falta de recursos humanos Médicos.*

b) *Este ano, ainda não foram aprovadas as férias por grandes dificuldades em fazer escalas e manter rotinas, nos períodos de férias.*

c) *Assim, o Dr. ..., é um elemento essencial e imprescindível para o funcionamento do Serviço. Apesar de ser sensível à razão que o leva a pedir a redução do horário, por razões de funcionamento do Serviço não poderei estar de acordo com a redução do horário.*

12. Face ao informado pelo Sr. Diretor do Serviço de ..., afigura-se que o pedido pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do

13. Acresce o facto de o ... não poder, livremente, contratar um especialista de ..., carecendo de autorização da tutela.

14. Refira-se, ainda que não haverá especialistas disponíveis como tem sido constatado pela situação dos últimos concursos que contemplavam vagas para o ... e que ficaram desertas.

Nestes termos proponho o indeferimento do pedido, decisão da competência do Conselho de Administração, devendo ser concedido o prazo de 5 dias ao requerente para se pronunciar sobre a intenção de indeferimento e, seguidamente, ser o processo enviado à CITE para emissão de parecer (vinculativo), nos termos do disposto nos n.º 4 e 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho. (...)"

1.5. Cabe à CITE, nos termos da alínea d) 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":

"(...) c) 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 (...)"

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.

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

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. 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 o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, correspondente a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, a ser prestado *das 8h às 20h (12 horas de serviço de urgência) e à 4.ª feira das 8h30 às 16h30.*

2.12. Para o efeito declara ser pai de um menor de 12 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

2.13. O trabalhador declara que pretende gozar do direito à prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial pelo período de 10 anos.

2.14. O requerente declara que o outro progenitor tem atividade profissional e não exerce ao mesmo tempo o mesmo direito.

2.15. Declara ainda o trabalhador que não se encontra esgotado o período máximo de duração.

2.16. Relativamente aos requisitos do pedido do trabalhador, a entidade empregadora, em sede de intenção de recusa, pronuncia-se, alegando que *o requerente cumpre os requisitos legais.*

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

2.17. Analisado o caso em concreto, afere-se que do pedido do trabalhador que este é omissivo relativamente ao facto de ter esgotado, ou não, a licença parental complementar prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho.

2.18. Por outro lado, refira-se ainda que o art.º 55.º, n.º 4, do Código do Trabalho, determina que "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."

2.19. Neste sentido, e não se mencionando qualquer situação de deficiência ou doença crónica, o prazo para o gozo do direito é até aos 2 anos, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho, e não de dois anos e três meses, como requerido.

2.20. A este respeito consulte-se o Parecer n.º 553/CITE/2018: "*Assim, o limite temporal, quer na redação anterior quer na redação atual do regime do trabalho a tempo parcial, para os/as trabalhadores/as com menos de três filhos, são os 2 (dois) anos, quer seja no pedido aquando da indicação do prazo pretendido para usufruir daquele direito, quer na elaboração de novo pedido.*

Nestes termos, conclui-se que ao/a trabalhador/a é permitido, nos termos da lei, realizar mais do que um pedido de trabalho a tempo parcial, desde que o prazo de duração máxima do gozo desse direito não exceda os prazos previstos no n.º4 do mencionado artigo 55.º".

2.21. Efetivamente, e como questão prévia, afigura-se equívoco o pedido do trabalhador, porquanto, se por um lado não indica que se encontra esgotada a licença parental complementar, por outro, indica o prazo de 10 anos para o gozo de trabalho em regime de tempo parcial.

2.22. Em face da factualidade descrita, afigura-se necessário que o trabalhador elabore novo pedido que respeite os requisitos legais, para que o parecer que a CITE possa vir a emitir seja aplicável sem desvirtuamento das disposições legais sobre a matéria. Tal possibilidade não obsta a que o trabalhador, caso ainda não tenha gozado a licença

parental complementar, na modalidade de trabalho a tempo parcial, por informação escrita com 30 dias de antecedência exerça a sua atividade em regime de tempo parcial, nos termos previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

2.23. Neste sentido, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais do pedido do trabalhador, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, podendo o trabalhador, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial requerido pelo trabalhador ..., porquanto, o pedido apresentado não cumpre todos os requisitos legais, designadamente o determinado no n.º 2 e n.º 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho, podendo, o trabalhador, caso assim o entenda, apresentar um novo pedido.

3.2. Recomendar ao ... a promoção do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE MAIO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.