

PARECER N.º 282/CITE/2019

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 1794-TP/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 03.05.2019, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de enfermeira, nos termos e para efeitos do disposto nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho.

1.2. Em carta de 28.03.2019, a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em regime de tempo parcial, conforme se transcreve:

Assunto; Pedido de autorização para redução de horário de Trabalho por responsabilidades familiares, 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.

Eu, ..., enfermeira a exercer funções na ..., venho por este meio solicitar a V. Exa., que me seja atribuído o regime de redução do horário de trabalho com início a 01 de maio de 2019 e com a duração de 3 a nos.

O motivo deste pedido prende-se com a dificuldade em conciliar a vida profissional com os cuidados aos meus filhos (... de 4 anos e ...de 24 meses), uma vez que a atividade profissional do pai muitas vezes não lhe permite estar presente e não temos outro suporte familiar.

As crianças residem com ambos em comunhão de mesa e de habitação. (declaração anexa).

Sendo a primeira vez que efetuo este pedido, não está esgotado o período máximo de duração. O outro progenitor tem atividade profissional, não se encontrando em regime de trabalho parcial.

Como tal, proponho a jornada de trabalho semanal de três dias, entre segunda-feira e domingo da seguinte forma; segunda a sexta-feira manha ou tarde, sábado folga, domingo noite ou manhã ou tarde e em que nesses três dias apenas um seja o turno de tarde.

Neste momento encontro-me ainda a usufruir da dispensa de duas horas para amamentação.

Se o regime de redução de horário for aprovado, uma vez que irei trabalhar três dias por semana, não faz sentido continuar a usufruir das horas de amamentação. Porém, não abduco da dispensa para o trabalho noturno e só quando terminar a amamentação poderei trabalhar no turno da tarde e noite.

Devo referir que se a minha situação familiar se alterar antes dos 3 anos, comprometo-me a regressar ao horário de trabalho normal. Em relação a feriados ou baixas ou outras situações, estarei disponível para conversar com a chefia e dentro das minhas limitações, tentar ajudar de alguma forma.

Sem outro assunto, peço diferimento”.

1.3. Em 16.04.2019, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu a 23.04.2019, conforme se transcreve:

“Informo V. Exa. foi emitido parecer desfavorável relativamente ao pedido de exercício de funções em regime de trabalho a tempo parcial requerido por V. Exa., comunicando-se a intenção de recusa do mesmo, com base nos seguintes fundamentos, de necessidade imperiosa do funcionamento do serviço e a impossibilidade substituir V. Exa, de acordo com a informação da Enfermeira Chefe da Unidade de ...:

-Existência de profissional de enfermagem com pedido de horário flexível, que não pode fazer mais de quatro tardes e quatro noites, por motivos de saúde da própria e de descendente;

-Profissional de enfermagem que só pode fazer tardes em semanas alternadas, o que condiciona a elaboração do horário;

- V. Exa. encontra-se a usufruir de dispensa de amamentação, só com manhãs, e fez agora pedido de horário parcial;
- Existência de 2 profissionais de enfermagem a usufruir de estatuto trabalhador estudante;
- Profissional de enfermagem com aptidão condicionada para restrição de horários de tardes e noites, com maior restrição após a última avaliação clínica;
- 3 profissionais de enfermagem a usufruir de dispensa de amamentação, sendo que 2 somente trabalham nos turnos da manhã (incluindo V. Exa.);
- Profissional de enfermagem que deixou de fazer noites por indicação da medicina do trabalho.

Assim, há 5 enfermeiros que trabalham quase exclusivamente em turnos da tarde e da noite. Neste mapa mensal 3 destes enfermeiros só trabalham nos turnos da tarde e da noite.

A gestão equilibrada do horário torna-se, assim, impossível, estando a criar-se constrangimentos com outros colegas que se recusam a fazer só tardes e noites.

Caso o pedido de exercício de funções em regime de trabalho a tempo parcial fosse autorizado as horas de trabalho disponíveis não seriam suficientes para colmatar as necessidades do serviço.

Em regime de laboração contínua, o Serviço de ... é composto por 13 enfermeiros, em horário rotativo, 35 horas de trabalho semanal, não sendo exequível a redução de atividade laboral de V. Exa. nos termos requeridos.

Assim, é emitido parecer desfavorável relativamente ao pedido de exercício de funções em regime de trabalho a tempo parcial requerido por V. Exa., comunicando-se a intenção de recusa do mesmo, com base nos fundamentos supra descritos, de necessidade imperiosa do funcionamento do serviço e a impossibilidade de substituir V. Exa.

(...)

Com os melhores cumprimentos,

O Enfermeiro Diretor"

1.4. Na resposta à intenção de recusa a trabalhadora refere, em síntese, o que se transcreve:

“O horário que proponho realizar vai de encontro ao horário laboral do meu marido, para que um de nós fique sempre com os nossos filhos. Ou seja, com o meu marido a iniciar função às 06:00h eu não poderei trabalhar durante o horário noturno. Uma vez que o horário de abertura da creche e jardim de Infância é as 07:30h e eu só chegaria a casa cerca das 09.15h.

Entendo os argumentos que foram apresentados, porém devo lembrar que exerço funções na ... há quase 15 anos, mas não tenho formação especializada. Sendo enfermeira generalista, poderei exercer funções num outro local, desde que seja devidamente integrada.

As flexibilidades de horário já previamente aprovadas e a existência de 2 profissionais com estatuto enfermeiro/estudante não reduzem o número de horas necessárias para o funcionamento do serviço, apenas exige da chefia uma forma diferente na elaboração do horário.

Os constrangimentos que referem na realização do horário apenas dizem respeito à dificuldade/ recusa em realizar tardes e noites, ora eu neste momento, devido à dispensa de amamentação, só trabalho no turno da manhã e no pedido de redução de horário até proponho trabalhar 1 tarde durante a semana e 1 noite ou tarde ao domingo.

Devo corrigir e poderão confirmar analisando, não só e apenas o horário em vigor, mas sim os horários anteriores, que apenas 3 elementos não realizam noites (2 com dispensa de amamentação só a realizar manhãs, eu inclusive, e 1 colega que deixou de realizar por indicação da Medicina do Trabalho). Portanto, os restantes 10 elementos realizam manhas, tardes e noites. E seguindo a mesma linha de raciocínio, só os 2 elementos com dispensa de amamentação a realizar manhãs não fazem tardes, os restantes 11 fazem.

(...)

Aguardo diferimento

Atentamente”

1.5. Em sede de instrução foi solicitado à entidade empregadora, ao abrigo do disposto nos artigos 117.º e 119.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), que enviasse os mapas de horários de trabalho/turnos de todo/as os/as trabalhadores/as detentores da mesma categoria profissional da trabalhadora requerente, a exercer

funções na ..., relativos aos três últimos três, legíveis ou com comentários necessários à sua adequada compreensão, tendo os mesmos sido tempestivamente remetidos.

1.6. A entidade empregadora remeteu o processo à CITE, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Cabe à CITE, ao abrigo do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, na sua redação atual, 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 dispondo 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

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

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.

2.11. 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.

2.12. 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.”.

2.13. 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.”.

2.14. 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.

2.15. Não obstante os elementos essenciais do pedido, determina o n.º 5 do artigo 55.º do Código do Trabalho que: “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.”.

2.16. Uma vez requerida esta pretensão, o/a empregador/a 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/a empregador/a 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.

2.17. 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.

2.18. 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

2.19. No caso em análise, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, correspondente a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, a ser prestado da seguinte forma:

- 3 dias por semana, de segunda-feira a domingo, "segunda a sexta-feira, manhã ou tarde; sábado folga; domingo, manhã, tarde ou noite; em que nesses três dias apenas um seja o turno de tarde".

2.20. Para o efeito, declara ser mãe de dois menores de 12 anos - uma filha de 4 anos de idade e um filho de 24 meses), que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação.

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

2.21. A trabalhadora declara que pretende gozar do direito à prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial pelo período de 3 anos.

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

2.23. Declara ainda a trabalhadora que não se encontra esgotado o período máximo de duração.

2.24. Quanto aos requisitos essenciais do pedido enunciados nos art.ºs 55.º e 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora em sede de intenção de recusa nada refere, alegando apenas e só, razões imperiosas do funcionamento daquele serviço e impossibilidade de substituir a trabalhadora, conforme a Informação da responsável da Unidade de AVC.

2.25. Analisado o pedido *sub judicio*, afere-se o mesmo é manifestamente omisso relativamente ao facto de se ter esgotado, ou não, a licença parental complementar prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho.

2.26. 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.”

2.27. Neste sentido, e não se mencionando qualquer situação de deficiência ou doença crónica, o prazo para o gozo do direito é até 2 anos - uma vez que a requerente demonstrou ter dois filhos/as -, nos termos do n.º 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho, e não de 3 anos como requerido.

2.28. A este respeito consulte-se, entre outros, o Parecer n.º

553/CITE/2018, que refere: “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”.

2.29. Efetivamente, e como questão prévia, afigura-se equívoco o pedido da trabalhadora, porquanto, se por um lado, não indica que se encontra esgotada a licença parental complementar (cf. n.º 2 do art.º 55.º); por outro, indica o prazo de 3 anos para o gozo de trabalho em regime de tempo parcial, sendo que neste caso o limite é de 2 anos (cf. n.º 4 do art.º 55.º).

2.30. Em face da factualidade descrita, afigura-se necessário que a trabalhadora efetue um novo pedido que respeite os requisitos legais, para que o parecer a emitir seja aplicável sem desvirtuamento das disposições legais. Tal possibilidade não obsta a que a trabalhadora, caso ainda não tenha gozado a licença parental complementar, na modalidade de trabalho a tempo parcial, por comunicação escrita com 30 dias de antecedência, possa exercer a atividade em regime de tempo parcial, nos termos consagrados na alínea c) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

2.31. Neste sentido, conclui-se pelo não cumprimento dos requisitos legais do pedido da trabalhadora com responsabilidades familiares, determinados nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder; podendo a trabalhadora requerente, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com o disposto na lei.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial da trabalhadora ..., porquanto, o pedido efetuado apresentado não cumpre os requisitos legais, designadamente o determinado no n.º 2 e n.º 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho, podendo a trabalhadora com responsabilidades familiares, caso assim o entenda, apresentar 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, conjugado com o disposto 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 29 DE MAIO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.