

PARECER N.º 362/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 2380-TP/2019

I - OBJETO

1.1.1 A CITE recebeu em 14.06.2019, do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., médica ..., a exercer funções no Serviço de ..., conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de Parecer Prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a Tempo Parcial.

Exmos, Senhores,

O ..., (...) vem, nos termos do n.º 5 do artigo 55.º do Código do Trabalho (CT), enviar o processo relativo ao pedido de autorização de Trabalho em a Tempo parcial solicitado pela trabalhadora ... com a categoria de Assistente Hospitalar a exercer funções no Serviço de ..., e demais documentos do processo, expondo o seguinte:

1. A trabalhadora ..., por sua comunicação, indicou que pretendia solicitar o pedido de autorização de Trabalho a Tempo Parcial, reduzindo a carga horária de 40H/ semanais para as 30H/ semanais.

Assim, em resposta àquela solicitação, os Recursos Humanos solicitaram o parecer da Direção de Serviço para conseguir apurar a viabilidade do tempo de trabalho solicitado.

Após consideração da Direção de Serviço foi comunicado à trabalhadora a recusa do pedido solicitado utilizando os seguintes fundamentos:

1. O Serviço de ... do ... é o Serviço do País com maior área de influência (... habitantes).

2, Dispõe apenas de 8 ... com horário de 40 horas/ semana + 1 ... a 20 horas/semana.

3. Para as solicitações diárias existe inadequação de recursos que se verifica mesmo com a presença de todos os elementos no Serviço, o que é uma exceção (existe sempre algum elemento ausente, de folga, em reuniões científicas fora do Serviço, ou de atestado. A regra, portanto, é não estarem todos os elementos no Serviço).

4. Esta inadequação de recursos tem sido posta em evidência sempre que existe alguém ausente de uma forma mais prolongada (mesmo que seja apenas 1 - 2 meses de ausência) fora do Serviço.

Nestas circunstâncias, para manter o serviço em funcionamento, tem sido solicitada, de forma repetida, autorizações para contratações pontuais, de substituição de elementos, que têm sido autorizadas. Estas têm-se tornado uma regra.

5. Face a uma dimensão de recursos humanos contratada para a atividade realizada, tem o serviço uma escala de distribuição elementos por área de atividade. Isto significa que, a despeito os elementos estarem distribuídos por áreas de atividade preferencial, as ausências pontuais determinam sucessiva necessidade de mobilização inter-sectores, para que não existam sectores a descoberto. Esta situação gera desconforto e ineficiência uma vez que coloca os elementos do Serviço, repetidamente, fora da área de atividade preferencial.

6. Do ponto de vista do Serviço de ..., existe o parecer de que, qualquer redução de horário, afeta negativamente a prestação de cuidados de um serviço que já é carenciado nos recursos de que dispõe.

7. Por esse motivo será prejudicado não apenas o Serviço, mas a população que a ele recorre e que dele depende.

Em conformidade, vimos solicitar a V. Exas. que se dignem a submeter à CITE o presente processo a fim de ser emitido o pedido de parecer prévio à nossa intenção de recusa do horário da trabalhadora ..., nos termos apresentados.

(...)

Junta:

Pedido da Colaboradora

Resposta da empresa"

- 1.1.2** Em 13.05.2019, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora solicitação da prestação de trabalho em regime de tempo parcial, conforme se transcreve:

Assunto: Pedido de Autorização de trabalho a tempo parcial ao abrigo dos artigos 55.º e 57.º do Código de Trabalho

1) ..., médica ...

no ..., estando a exercer horário semanal de 40 horas, vem por este meio, nos termos e ao abrigo do previsto nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, solicitar que lhe seja autorizado trabalho a tempo parcial, para tanto dizendo o seguinte:

2) A requerente é mãe de 3 filhos menores com respetivamente 4 anos, 2 anos e 11 meses (conforme os correspondentes cartões de cidadão de que junta cópias) e que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, comprometendo-se a juntar comprovativo de tal facto, se para tanto for notificada.

3) A filha mais nova, ..., ainda não perpez 1 ano de idade.

4) O presente pedido deve-se ao facto de dificuldades atuais, designadamente as dificuldades em conciliar a atividade profissional com a vida e responsabilidades familiares. Os seus filhos estão em fase de transição de estabelecimento de ensino e muito provavelmente irão frequentar locais diferentes, de acordo com as vagas existentes no ensino da IPSS a que se propuseram frequentar no próximo ano letivo. Os horários de funcionamento dos novos estabelecimentos de ensino são mais restritivos obrigando a uma maior disponibilidade para a prestação de assistência aos menores (disponibilidade já de si

limitada pela distância de 50km do local de trabalho ao domicílio)

5) Acresce que o seu marido, que também tem um horário de 40h semanais num estabelecimento hospitalar do SNS, tem tarefas atribuídas até às 20h dois dias por semana, sendo a estas acrescido o trabalho suplementar noturno e ao fim-de-semana frequentemente.

6) O apoio familiar dado pelos avós é também limitado, dado que três têm residência noutra cidade a mais de uma hora de distância e o quarto tem vida profissional ativa.

7) Esta ausência de apoio familiar põe em causa a manutenção da estabilidade da família.

8) *Estas razões, quer de índole pessoal quer profissional, impossibilitam atualmente o devido acompanhamento das necessidades diárias e processo de desenvolvimento dos filhos menores.*

9) *Em face disto e ao abrigo dos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, a requerente solicita autorização para o exercício da modalidade de trabalho a tempo parcial num regime de 30h semanais (sem diferença significativa face ao horário que atualmente cumpre, de 32h efetivas, por se encontrar sob licença de aleitamento).*

10) *Nesse sentido requer à sua entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho a tempo parcial, a partir do próximo dia 14 de junho na seguinte modalidade:*

horário semanal de 30h, incluindo as 16h de trabalho de urgência presencial atualmente praticadas.

11) *A requerente manterá, como até à data sempre fez, toda a disponibilidade para dar resposta a dificuldades pontuais do serviço, nomeadamente a realização de trabalho em regime de urgência extraordinário (até ao limite obrigatório estipulado legalmente).*

12) *A modalidade pretendida deverá ser concedida pelo prazo de 3 anos, atento o disposto no n.º 4 do art. 55.º do Código de Trabalho, sendo que não está esgotado o período máximo de duração.*

13) *Flui do exposto que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.*

14) *Nestes termos e ao abrigo das disposições legais assinaladas, requer-se que V. Ex.^a se digne autorizar a adoção da modalidade de trabalho a tempo parcial.”*

1.1.3 Em 6.06.2019, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu na mesma data, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Pedido de autorização de trabalho a Tempo Parcial

Exma. Senhora,

Vimos pela presente acusar a receção da sua carta, a qual mereceu a nossa melhor atenção e esclarecer o seguinte de acordo com o artigo 55º do código do trabalho:

1 — O 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.

2 — O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 — 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.

4 — 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.

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.

6 — A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

Assim, após ter sido tido em consideração o parecer do Sr. Diretor de Serviço de ...

informamos que:

1. O Serviço de ... do ... é o Serviço do País com maior área de influência (...habitantes).

2. Dispõe apenas de 8 ... com horário de 40 horas/semana + 1 ... a 20 horas/semana.

3. Para as solicitações diárias existe inadequação de recursos que se verifica mesmo com a presença de todos os elementos no Serviço, o que é uma exceção (existe sempre algum elemento ausente, de folga, em reuniões científicas fora do Serviço, ou de atestado. A regra, portanto, é não estarem todos os elementos no Serviço.

4. Esta inadequação de recursos tem sido posta em evidência sempre que existe alguém ausente de uma forma mais prolongada (mesmo que seja apenas 1 - 2

meses de ausência) fora do Serviço. Nestas circunstâncias, para manter o serviço em funcionamento, tem sido solicitada, de forma repetida, autorizações para contratações pontuais, de substituição de elementos, que têm sido autorizadas. Estas têm-se tornado uma regra.

5. Face a uma dimensão de recursos humanos contratada para a atividade realizada, tem o serviço uma escala de distribuição elementos por área de atividade. Isto significa que, a

despeito os elementos estarem distribuídos por áreas de atividade preferencial, as ausências pontuais determinam sucessiva necessidade de mobilização inter-sectores, para que não existam sectores a descoberto. Esta situação gera desconforto e ineficiência uma

vez que coloca os elementos do Serviço, repetidamente, fora da área de atividade preferencial.

6. Do ponto de vista do Serviço de ..., existe o parecer de que, qualquer redução de horário, afeta negativamente a prestação de cuidados de um serviço que já é carenciado nos recursos de que dispõe.

7. Por esse motivo será prejudicado não apenas o Serviço, mas a população que a ele recorre e que dele depende.

Nestes termos a Direção de Recursos Humanos determina que deverá V. Exa. cumprir o horário que lhe será atribuído pelo Diretor de Serviço e atribuído pela entidade empregadora, cumprindo desta forma a carga horária de 40h semanais, em cumprimento dos termos legais."

1.1.4 De acordo com os documentos que compõem o processo remetido à CITE e na ausência de outra informação da entidade empregadora, não foi junta a eventual apreciação da intenção da recusa, nem respeitado o prazo para a apresentação dessa eventual apreciação, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, porquanto, tendo recebido a trabalhadora a intenção de recusa em 6.06.2019, em 7.06.2019, a entidade empregadora remeteu o processo à CITE para emissão de parecer.

1.1.5 Ao processo foram juntos: Cópia de três Cartões de Cidadão e Atestado da União das Freguesias de

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

1

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

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.** 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 solicita a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, correspondente a 30 horas semanais, pelo prazo de 3 anos.
- 2.12.** Para o efeito declara ser mãe de três filhos, entre os 4 anos e os 11 meses de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, para apoio aos referidos filhos.
- 2.13.** A trabalhadora declara que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.
- 2.14.** Por determinação do previsto no n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o direito a trabalhar a tempo parcial pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades. Este direito, consagrado no artigo 51.º do Código do Trabalho tem natureza potestativa, carecendo apenas

de uma informação escrita, com antecedência de 30 dias, do/a trabalhador/a nesse sentido, com indicação do início e termo da licença, bem como da sua modalidade, por esse motivo, e caso ainda haja a possibilidade do seu gozo, deve o mesmo ser exercido em primeiro lugar, porquanto não carece de aceitação do empregador.

- 2.15. Tal como referido no ponto 2.10.2. do presente parecer, *salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável (...)*". Ora, efetivamente, o pedido da trabalhadora não corresponde a metade do tempo completo que pratica, e que de acordo com a informação da entidade empregadora é de 40 horas semanais.
- 2.16. Neste sentido, verificando-se que a entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora em 13.05.2019, deveria ter remetido à trabalhadora a intenção de recusa até ao dia 3.06.2019, afigurando-se que só o fez em 6.06.2019, já decorridos 24 dias e por isso sendo tal facto passível de consubstanciar a aceitação do pedido formulado, nos seus precisos termos, de acordo com o previstos na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, não fosse o não cumprimento dos requisitos, em concreto, e na falta de acordo, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponder a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável.
- 2.17. Neste sentido, conclui-se pelo não cumprimento do requisito legal enunciado no presente parecer e determinado no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, cabendo à trabalhadora, 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 pela trabalhadora ..., porquanto, o pedido apresentado não cumpre o requisito legal, determinado no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

3.2. Informar a trabalhadora sobre a possibilidade de apresentação de novo pedido.

3.3. 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 3 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.