

PARECER N.º 427/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 2761-TP/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 09.07.2019, do ..., ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a desempenhar funções no ..., na Unidade de ... do

1.2. Em 07.07.2019 a entidade empregadora recebeu o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, que foi elaborado, nos termos que se transcrevem:

“(…), portadora do Cartão de Cidadão n.º (...), com a categoria de Enfermeira a exercer funções na Unidade de ... do (...) do ..., ..., com a Cédula Profissional n.º (...) e com o número mecanográfico ..., vem por este meio requerer a V.ª Ex.ª a atribuição de um Regime de Horário a Tempo Parcial.

Nos termos do disposto no artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho, este pedido procura responder a responsabilidades e dinâmicas familiares, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de 12 anos (...), portadora do Cartão de Cidadão n.º ...), pelo período de um ano, com carga horária semanal de 17,5h, a exercer em dias úteis, com a seguinte modalidade de horário de trabalho: das 9 horas e 00 minutos às 16 horas e 00 minutos.

O presente regime de horário será a iniciar na data de 01 de outubro de 2019.

Salienta-se também que foi entregue no dia 30/05/2018 um pedido de mobilidade interna, o qual aguarda satisfação. Este pedido contempla Unidades onde o horário

preferencial aqui solicitado vigora maioritariamente e que vai ao encontro das necessidades aqui expressas.

Declara ainda que;

- O menor vive como requerente em comunhão de mesa e habitação (declaração em anexo);*
- Não está esgotado o prazo máximo de duração máxima deste tipo de horário;*
- Não se exclui a aplicação do artigo 47.º e 48.º do Código do Trabalho, enquanto o mesmo se aplicar neste período.*
- O outro progenitor tem atividade profissional e não exerce ao mesmo tempo esse direito (declaração em anexo). (...)."*

1.3. Em 09.07.2019, a entidade empregadora, por correio eletrónico notificou a trabalhadora da intenção de recusa, que fez nos seguintes termos:

"(...) Cumpre informar que o pedido de Trabalho a Tempo Parcial da colaboradora (...) com n.º mec. (...) foi objeto de despacho de indeferimento, pela Exma. Enfermeira Diretora do Conselho de Administração do ..., (...), conforme cópia do processo que se anexa. (...)"

Do processo constam os seguintes despachos:

A enfermeira Chefe responsável pelo serviço emitiu o parecer nos seguintes termos:

"(...) A Enfermeira, (...), n.º (...), colocada na Unidade de Adolescentes no polo do HOE do ..., vem solicitar, em pedido em anexo, horário a tempo parcial pelo período de um ano, com a carga horária semanal de 17,5h, a exercer em dias úteis, com a seguinte modalidade de horário de trabalho: das 9h às 16h, com início a 01 de outubro de 2019, ao abrigo dos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho.

Analisado o pedido considera-se que a colaboradora tem condições de elegibilidade para a atribuição do horário requerido uma vez que se encontra a gozar licença de maternidade.

Na sua informação a Chefia informa que "

- A Unidade em que a srª enfª (...) se encontra colocada funciona 24h por dia;*
- A redução do horário de trabalho, implica sempre a redução do n.º de horas de cuidadas de enfermagem disponíveis, numa instituição onde já existe défice;*

- *Esta situação é sempre prejudicial para a instituição, já que não tem meios legais para a substituição das horas a menos a não ser com aumento de encargos.*
- *A Unidade não possui outros enfermeiros com horário a tempo parcial;*
- *No Unidade há uma enfermeira com horário de amamentação.*

Mais se informa, que solicitado a Área Estratégica, a colaboradora em apreço não tem pedido de acumulação de funções ativo, conforme email em anexo.

Face ao que antecede, submete-se o pedido a consideração superior. (...)"

*

Pelos Serviços dos Recursos Humanos foi proferido o seguinte despacho:

"(...) À Sra. Enf.^a Diretora para efeitos de pronúncia e decisão final, tendo em conta a informação da chefia. (...)"

*

Pela enfermeira diretora foi proferido o seguinte despacho:

"(...) Dadas as graves dificuldades de recursos humanos e atendendo que a profissional é imprescindível para o serviço, não é possível autorizar o pedido. (...)"

1.4. A entidade empregadora remeteu o processo antes de decorrido o prazo de apreciação à intenção de recusa por parte da trabalhadora. Neste sentido foi a entidade empregadora notificada da necessidade de ser remetida a esta comissão a referida apreciação, caso a mesma tivesse dado entrada naqueles serviços.

1.5. Cabe à CITE, nos termos 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":

"(...) d) 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 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

"1. Os pais e 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/UE 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;

1

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

- 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. 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

2.11. No respeito pelo previsto na lei a trabalhadora deve apresentar declaração na qual constem todos os requisitos de legitimidade do pedido:

- a) que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) 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;
- e) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.12. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora, solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial, em metade do tempo de trabalho a tempo completo, pelo que, encontra-se preenchido o requisito previsto no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho,

declarou que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, bem como, indicou a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.13. No entanto, o mesmo não se pode afirmar quanto ao cumprimento do disposto do n.º 2 do artigo 55.º do CT, porquanto a trabalhadora não declara se gozou, ou não, a licença parental complementar.

2.14. Todavia, cumpre revelar, quanto ao cumprimento dos requisitos necessários, a entidade empregadora, através da informação prestada pelos serviços de recursos humanos, refere o seguinte: "*(...) Analísado o pedido considera-se que a colaboradora tem condições de elegibilidade para a atribuição do horário requerido uma vez que se encontra a gozar licença de maternidade (...)*".

2.15. Ora, considerando que a própria entidade empregadora valida o pedido efetuado pela trabalhadora, referindo que o requerimento reúne as condições necessárias, não se afigura necessária a pronuncia por parte desta Comissão sobre tal factualidade.

2.16. Face ao acima exposto, impõe-se a análise das exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou da impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável.

2.17. No que concerne à intenção de recusa, é, pois, de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador com responsabilidades

familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é possível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.18. A entidade empregadora na intenção de recusa notificada à trabalhadora, argumenta que a requerente se encontra a gozar licença de parentalidade. Alega que o serviço onde a trabalhadora desempenha funções, labora 24h por dia, que a redução do horário de trabalho implica consequentemente uma redução de horas de cuidados de enfermagem. O serviço não tem outros trabalhadores a gozar desta modalidade de horário e há uma enfermeira a gozar dispensa para amamentação.

2.19. Face aos argumentos apresentados pela entidade empregadora, cumpre referir, antes de mais, que a lei confere ao/à trabalhador/a, de acordo com as normas vigentes e previstas no artigo 55.º do Código do Trabalho, o direito (e o correspondente dever do empregador de aceitar essa modificação) de trabalhar a tempo parcial, com vista à conciliação da atividade profissional com a vida familiar. Pelo que, o gozo de outros direitos, como seja a dispensa para amamentação, a gozar pela requerente, ou por outros/as trabalhadores/as não inviabilizam o gozo do direito de trabalhar a tempo parcial.

2.20. Quanto aos restantes argumentos apresentados pela entidade empregadora, são genéricos, vagos e abstratos, porquanto não são apresentadas, razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, uma vez que não demonstra de que forma o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções, não refere quantos turnos existem, quantos trabalhadores/as existem, quantos trabalhadores/as são necessários/as para cada turno, bem como não indica qual ou quais os períodos de tempo que ficam a descoberto, caso a trabalhadora exerça as suas funções no horário

solicitado.

2.21. Com efeito, a entidade empregadora, não alegou de forma clara e precisa os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente.

III – CONCLUSÕES

Nestes termos, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., por não se afigurarem devidamente fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora, por esta ser indispensável.

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE JULHO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE

PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP -
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA
RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM
CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.