

PARECER N.º 545/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 3815-TP/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 19.09.2019, 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, no serviço de

1.2. Em 20.08.2019, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora supra identificada solicitação da prestação de trabalho em regime de tempo parcial, conforme se transcreve:

"(...) (...) com o cartão de cidadão n.º (...) e o número mecanográfico, na qualidade de Enfermeira deste ..., venho, por este meio, informar V. Exas., que atento o previsto no art.º 55.º do Código do Trabalho, pretendo trabalhar regime de horário parcial, por forma a poder prestar a assistência à minha filha, (...), de 2 anos de idade, cfr. cópia do respetivo cartão do cidadão que junto anexo.

Para tanto, informo que, para além de mim, o meu agregado familiar é constituído pela minha identificada filha e pelo meu marido, o qual se encontra, presentemente, a trabalhar no ..., cfr. declaração da sua entidade patronal que anexo, pelo que não tem qualquer possibilidade/disponibilidade para prestar a assistência necessária à nossa filha, tornando-se, por isso, imprescindível que o meu horário de trabalho seja reduzido para metade do horário normal, até ao final de janeiro de 2020, dado ser essa a data em que, previsivelmente, meu marido regressará a casa. (...)"

1.3. Em 30.08.2019, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu na mesma data, conforme se transcreve:

"(...) junto se anexa cópia do projeto de indeferimento, por parte di Exmo. Sr. Enfermeiro Diretor Adj. (...) em 27-08-2019, sobre o pedido de trabalho a tempo parcial ao abrigo do Art. 55.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, cumprindo para efeitos de audiência prévia o estipulado nos nºs 2 e 4 do art. 57.º da mesma Lei, tendo V. Ex.ª, 5 dias úteis para se pronunciar a contar da sua receção. (...)"

*

Dos autos consta o despacho proferido do enfermeiro diretor, nos seguintes termos:

- Do Diretor Clínico

"(...) Atendendo ao défice em horas de cuidados de enfermagem e a impossibilidade de substituir as horas de trabalho em falta, sem o recurso a trabalho extraordinário não é possível atender ao pedido de trabalho a tempo parcial. (...)"

1.5. Por carta datada de 08.09.2019, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos seguintes termos:

"(...) Eu (...) enfermeira com o número mecanográfico (...) tendo sido notificada do v/ despacho de intenção de recusa do pedido de trabalho a tempo parcial, venho, nos termos do n.º 4 do art. 57.º do Código do Trabalho, dizer o seguinte:

- A trabalhadora em questão reúne os requisitos legais para o pedido em apreço.*
- O fundamento de recusa ao referido pedido em exigências imperiosas de funcionamento do serviço por parte do empregador, implica que o mesmo deva demonstrar inequivocamente, através de meios objetivos, que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário solicitado, o que não se verifica no projeto de indeferimento apresentado por V. Exas.*
- Acresce que a trabalhadora em causa não é indispensável, podendo ser substituída por outro trabalhador com as mesmas valências, sublinhando-se que a atual legislação em vigor possui mecanismos apropriados para substituir temporariamente, por exemplo a termo incerto, trabalhador que, também temporariamente, se encontre a trabalhar a tempo parcial.*
- Por ultimo, saliente-se que, ao indeferirem, como pretendem o m/ pedido de trabalho a tempo parcial, não estão só a violar o n.º 2 do art.º 33.º do CT, segundo o qual "os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade", como também estão a violar o disposto no art.º 59.º da Constituição Portuguesa, que consagra o direito a todos os cidadão à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal.*

Face ao supra exposto, e convicta na v/ melhor reflexão sobre o assunto em questão, fico, pois, a aguardar o deferimento do meu pedido de trabalho a tempo parcial. (...)

1.6. 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 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 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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

1

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

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 metade do praticado a tempo completo.

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

2.13. A trabalhadora declara que pretende gozar do direito à prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial até janeiro de 2020.

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

2.15. Analisado o caso em concreto, afere-se que o pedido da trabalhadora, é omissivo, por um lado, quanto à modalidade pretendida de organização do trabalho (se diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana), e por outro, é omissivo relativamente ao facto de ter esgotado, ou não, a licença parental complementar prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho.

2.16. Em face da factualidade descrita, afigura-se necessário que a trabalhadora elabore novo pedido que respeite os requisitos legais, para que o parecer que a CITE possa vir a emitir seja aplicável sem desvirtuamento das

2

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

disposições legais sobre a matéria. 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 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.

2.17. Neste sentido, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais do pedido da trabalhadora, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, podendo a 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 todos 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, 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 09 DE OUTUBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.

