

PARECER N.º 100/CITE/2020

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 413-TP/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 23.01.2020, 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 ..., no serviço de ...

1.2. Em 30.12.2019, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora *supra* identificada solicitação da prestação de trabalho em regime de tempo parcial, conforme se transcreve:

“Exmo. Sr. Presidente do Conselho de Administração do (...),

Em conformidade com possibilidade legal, atendendo ao disposto no art.º 55.º do CT, venho por este meio solicitar a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, porquanto:

É certo que o nosso ordenamento jurídico consolida, claramente, “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes “como melhor resulta do texto constitucional ao definir que “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 na vida cívica do país.”.

Por forma a proteger tal direito, define a lei fundamental 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”.

Surge, assim, para concretização destes princípios constitucionais, no ordenamento laboral, a figura da possibilidade de prestar trabalho em horário parcial, por forma a conciliar responsabilidades familiares e profissionais.

Assim se pretende instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo ao trabalhador com filho menor de 12 anos, a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário parcial.

Conforme melhor se constata nos documentos que se juntam e aqui se dão por reproduzidos, tenho 3 filhos menores, tendo a mais nova idade inferior a 12 anos, sendo que em momento algum usufruí da possibilidade de trabalhar a tempo parcial.

Ao longo dos últimos anos, sempre cumprí a atividade profissional em horário flexível, respeitando integralmente a carga horária semanal, sem qualquer constrangimento do serviço ou, sequer, prejuízo de qualquer doente.

Sucedo, porém que, nesta data o meu marido encontra-se, conforme resulta do documento agora junto, a desenvolver a sua atividade profissional em território estrangeiro, sendo que não tem possibilidade de acompanhar presencialmente a vida dos nossos 3 filhos menores pelo que, em consequência, terei de ser eu a assegurar e garantir a gestão diária do agregado familiar que, necessita ainda, de permanente acompanhamento.

A tudo acresce a circunstância de que tenho, ainda, a meu cargo, um familiar com 93 anos de idade...

Pelo expandido, se informa e requer, nos termos do disposto no art.º 57.º do CT, o seguinte:

1) Pretende-se o tempo parcial, a realizar 17.5 horas semanais, que se distribuiriam em 2 dias por semana, (sem desrespeito de outra proposta da entidade empregadora), possibilitando que não se alterasse a metodologia de trabalho usada no serviço, e permitir assim o atendimento dos meus utentes, dentro das horas disponibilizadas.

2) Solicito que esta modalidade tivesse início em 01FEV2020, pelo período de um ano.

3) Nunca a qualquer tipo usufrui da possibilidade de prestar trabalho em tempo parcial, pelo que não se encontra, tal benefício, a qualquer título, esgotado;

4) Pelo supra expandido, o meu marido encontra-se ausente do país, não usufruindo de qualquer benefício a título de assistência à família.

5) Desde já informo que não exerço qualquer outra atividade.

Por todo o expandido, sendo certo que o pedido formulado se enquadra, plenamente, nas possibilidades legais, se requer, para todos os devidos efeitos, a possibilidade de prestação de trabalho em horário parcial, com efeito no próximo dia 01FEV2020.

Sem mais, certa da V. melhor atenção, com os melhores cumprimentos, (...)

1.3. Em 17.01.2020, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora, via email, a intenção de recusa, conforme se transcreve:

"Exma. Sra. ... (...)

*Em resposta ao seu requerimento datado de 30 de dezembro de 2019, pedido de horário a tempo parcial, vimos informar V/ Exa., que o mesmo foi **indeferido**, conforme despacho em anexo. (...)*

1.4. Em 08.01.2020, foi elaborada a seguinte nota interna pelo ... do Serviço de ... que serviu de fundamentação à intenção de recusa:

“ Exmas. Senhoras

Considerando que:

- 1. O serviço de ... comporta diversas valências, nomeadamente ..., ..., ... e ...;*
- 2. A requerente Sr. ... (...), desenvolve a sua atividade profissional predominantemente nas áreas de ... e ...;*
- 3. No momento atual constata-se um acréscimo de trabalho e aumento da atividade laboral. Numa perspetiva de curto prazo, ir-se-á iniciar a nova valência de ...;*
- 4. Com elevada frequência os Srs. ... de valência de ... necessitam de fazer prolongamento de horário para tentarem responder cabalmente às necessidades dos doentes, tanto nas ... como no apoio de ...;*
- 5. Face aos postos de trabalho existentes seriam necessários sete ... para as reais necessidades do serviço e qualidade de cuidados preconizada, apenas da valência a que nos referimos (... e ...) e apenas dispomos de cinco;*
- 6. Dos cinco ... que dispomos, dois usufruem do estatuto de trabalhador-estudante, entre as quais a requerente. Um usufrui de horário de amamentação e um, a requerente, usufrui do estatuto de ... com dispensa de até 4 horas por mês.*

Face ao anteriormente exposto, somos de parecer não favorável ao solicitado”.

1.5. Em 13.01.2020, a ... Coordenadora do Departamento de ..., proferiu o seguinte despacho:

“(…) Senhor (...)

Muito bom dia,

No respeitante ao assunto referido mantenho a minha concordância com o descrito pelo Sr. ... (...) e já anteriormente utilizado como fundamento para o parecer, uma vez que as condições do serviço não se alteraram.

Com os melhores cumprimentos (...)”.

1.6. O serviço de Gestão de recursos Humanos realizou em 13.01.2020 a seguinte informação para despacho que se transcreve:

“Exmo. Sr. ... (...)

Considerando o pedido formulado pela ... (...), em que a mesma solicita o regime de horário a tempo parcial nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 7/2009, de fevereiro (Código do Trabalho), verifica-se que:

- O requerimento apresentado pela trabalhadora encontra-se formulado de acordo com os requisitos exigidos pela legislação mencionada;*
- O superior hierárquico da colaboradora emitiu parecer desfavorável à atribuição do pedido de horário a tempo parcial, com base nos fundamentos apresentados, em anexo.*

Face ao exposto e com base nos fundamentos invocados, propõe-se que seja autorizada a proposta de indeferimento da atribuição do regime de horário a tempo parcial solicitado”.

1.7. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos que se seguem:

“(...) Exmo. Sr. Presidente do Conselho de Administração

Em conformidade com possibilidade legal, atendendo ao teor do V. despacho recebido em 20 de janeiro de 2020, venho, por este meio exercer o meu direito de audição, pois, o nosso ordenamento jurídico, consolida, claramente, que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”.

Tal entendimento, resulta do texto constitucional ao definir que “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 na vida cívica do país.”

Por forma a proteger tal direito, define a lei fundamental 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”.

Surge, assim, para concretização destes princípios constitucionais, no ordenamento laboral, a figura da possibilidade de prestar trabalho em horário parcial, por forma a conciliar responsabilidades familiares e profissionais.

Assim se pretende instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo ao trabalhador com filho menor de 12 anos, a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário parcial.

Dos elementos carreados ao processo individual resulta, que o pedido formulado obedeceu aos requisitos legais, para tanto exigidos, constatando-se que, ao longo dos últimos anos, sempre cumpri a atividade profissional em horário flexível, respeitando qualquer constrangimento do serviço ou de qualquer doente, em detrimento da carga horária semanal.

Os constrangimentos atuais do serviço, prendem-se com carência de dotações seguras e não da minha situação atual, pois mesmo usufruindo do ... (do qual, presentemente encontrando-me apenas em ..., não usufruo de horas para o mesmo) e das referidas Dispensas ..., que apesar de legalmente dispor de 4 mensalmente, as mesmas também não são usufruídas, tendo em conta as fragilidades do serviço (ambas as situações são facilmente comprovadas consultando Horários).

Sucedo, porém, que, nesta data o meu marido encontra-se, conforme resulta do documento junto ao pedido formulado, a desenvolver a sua atividade profissional em território estrangeiro, sendo que não tem possibilidade de acompanhar presencialmente a vida dos nossos 3 filhos menores pelo que, em consequência, terei de ser eu a assegurar e garantir a gestão diária do agregado familiar que, necessita, ainda, de permanente acompanhamento.

A tudo acresce a circunstância de que tenho, ainda, a meu cargo, um familiar com 93 anos de idade...

Por todo o expandido, sendo certo que o pedido formulado se enquadra, plenamente, nas possibilidades legais, sendo que não posso ser, pessoalmente sacrificada, pelo facto de o número de ... não se mostrar suficiente para a cabal prestação de todas as valências, se reitera, para todos os devidos efeitos, a possibilidade de prestação de trabalho em horário parcial, com efeito no próximo dia 01Fevereiro2020, pelo prazo de um ano.

Sem mais, certa da V. melhor atenção, com os melhores cumprimentos (...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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”:

“(...) 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 (...)”.

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.

2.3. 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 a 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”.

2.4. 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.

2.5. 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).

2.6. 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”.

2.7. 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.

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

2.8. A nível nacional, o artigo 68.º 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."

2.9. 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."*

2.10. 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.

2.11. 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.

2.11.1. 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.

2.11.2. 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."*

2.11.3. 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."*

2.11.4. 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.

2.11.5. 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.”.*

2.11.6. 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.

2.11.7. 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.

2.11.8. 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

2.12. No caso em análise a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, para realização de 17.5 horas semanais, indicando a disponibilidade de realizar a sua atividade em 2 dias por semana.

2.13. Para o efeito declara ser mãe de três crianças sendo que uma é menor de 12 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

2.14. A trabalhadora declara que pretende gozar do direito à prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial com início em 01 de fevereiro de 2020 e pelo período de um ano.

2.15. A requerente declara que o outro progenitor se encontra ausente do País, não usufruindo de qualquer benefício a título de assistência à família.

2.16. A trabalhadora declara ainda que não acumula funções noutra instituição.

2.17. Por outro lado, a trabalhadora que se encontra obrigada contratualmente a uma prestação de trabalho semanal de 35 horas semanais, solicita a prestação de trabalho a tempo parcial para realizar 17h30 horas em dois dias por semana.

2.18. De referir que, pese embora seja possível à trabalhadora solicitar a prestação de trabalho a tempo parcial em apenas 2 dias por semana, tal circunstância implica o acordo do empregador – Cfr. artigo 55.º n.º 3 do CT - o que não é aqui o caso.

2.19. Em face da factualidade descrita, 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

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

conformidade com a lei.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial efetuado pela trabalhadora ..., porquanto, o pedido apresentado não cumpre todos os requisitos legais, designadamente o determinado no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

3.2. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de tempo parcial, nos termos previstos nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE FEVEREIRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.