

PARECER N.º 140/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 759-TP/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 13.02.2020, 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 10.01.2020, 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 (...),

..., ... no serviço de ..., com o número mecanográfico (...), vem, pelo presente, requerer a V. Exa., autorização para usufruir do regime de meia jornada de trabalho por ser trabalhadora com filho menor de doze (12) anos. A meia jornada é requerida por um período de 10 (dez) anos, designadamente de janeiro de 2020 a 25 de janeiro de 2030, sendo o horário semanal requerido das 9:00 (nove) horas às 15:00 (quinze) horas à terça-feira, quarta-feira e quinta-feira (...).”

1.3. Em 15.01.2020, o Serviço de Recursos Humanos, emitiu a seguinte informação:

A ... (...), a exercer funções no Serviço ..., em regime de Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado, vem pelo presente solicitar a autorização para trabalho em regime de horário a tempo parcial por um período de dois anos, por ser mãe de filho menor de 12 anos.

O artigo 55.º do Código do Trabalho define o direito ao trabalho a tempo parcial:

1 – O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ela 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.

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 à entidade empregadora 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.

Encontram-se verificados os pressupostos acima mencionados.

À ... do Serviço para se pronunciar (...)”.

1.4. Em 21.01.2020, a ... Chefe (...), emitiu a seguinte informação de serviço:

“A ... (...) está alocada à sala de ... usufruindo nesta altura de licença para amamentação.

O pedido de meia jornada de trabalho exige a substituição da colaboradora no período de ausência da mesma”.

1.5. Em 27.01.2020, a ... Diretora proferiu a seguinte informação:

“Assunto: Pedido de meia jornada - Sr.! ... (...), profissional do Serviço de ... do (...)

No serviço de ... já existem cinco horários flexíveis atribuídos o que condiciona efetivamente a elaboração dos horários e a prestação de cuidados em horários que atingem as 20h. Ao atribuir o horário pretendido não se consegue que em vários dias do mês de fevereiro e seguintes, profissionais de saúde (...) realizem os turnos de manhãs e tardes, ficando, portanto, turnos a descoberto sem que se consiga outros elementos para colmatar as falhas. Com esta dificuldade, não são cumpridos os rácios mínimos de profissionais que cumprem os requisitos mínimos na prestação de cuidados seguros para o doente que permanecem neste serviço sensivelmente 12 horas por dia. Realça-se que este serviço presta cuidados altamente diferenciados e essenciais, a

equipa de ... é constituída também por ... pelo que não são substituíveis por outros ou quaisquer ... Não é possível efetuar a contratação de mais ... para este serviço de forma a proporcionar esta solicitação a esta profissional.

De forma a respeitarmos a conciliação familiar de todos os trabalhadores deste serviço, de forma a respeitar os requisitos mínimos de cumprimento legal na elaboração de horário onde temos de atribuir o descanso mínimo exigível e obrigatório por lei nos trabalhadores que nesses dias estão ausentes, pois trabalharam os dias consecutivos máximos pela legislação laboral e de forma a não causar desgaste nos restantes trabalhadores, não violando a lei nos direitos mínimos laborais de horário para todos os funcionários, não autorizo o solicitado.

Não pode existir turnos a descoberto nem sobrecarga nos restantes profissionais que também merecem o cumprimento da atribuição dos seus descansos laborais exigíveis por lei.

De forma a que não haja discriminação pela idade e pela oportunidade, proponho que a Sr.ª ... em causa, articule-se planeadamente com a respetiva Chefia de forma a solicitar alguma necessidade especial de horário mensalmente e sempre que possível, numa perspetiva de conciliação familiar da profissional e dos restantes profissionais que possuem iguais necessidades, usufrua na medida do possível, em sistema de rotatividade para com os restantes colegas e de forma a promover um equilíbrio entre todos, democratizando os direitos, não desgastando os restantes profissionais, não violando a lei laboral do cumprimento mínimo na elaboração de horários e de forma a promover o menor impacto na prestação de cuidados de saúde aos doentes deste serviço em particular. Em respeito ao parecer da respetiva ... à qual a profissional está afeta, indefiro o solicitado”.

1.6. Em reunião de 30.01.2020, o Conselho de Administração do ... (...) deliberou indeferir o pedido apresentado, assentando a sua posição na Informação da ... Diretora.

1.7. A trabalhadora foi notificada, via email, da decisão do Conselho de Administração

em 04.02.2020.

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

“(...) Assunto: Contestação ao indeferimento do pedido de meia jornada

Eu, (...) ... no serviço de ..., com o número mecanográfico (...), venho, pelo presente, contestar o indeferimento ao pedido de autorização para usufruir de meia jornada de trabalho. Reforço que este pedido de meia jornada de trabalho é solicitado para acompanhamento dos meus três (3) filhos menores de doze (12) anos, (...) com (10) anos de idade, (...) com sete (7) anos de idade e (...) com dois (2) anos de idade pelos seguintes motivos:

- Atividade profissional do meu marido, que trabalha por conta própria, não possuindo um horário fixo de trabalho e que por vezes tem ausências (profissionais) do domicílio de vários dias não programadas antecipadamente;

-Ausência de apoio e retaguarda familiar;

-Horário escolar dos menores.

Os menores vivem em comunhão de mesa e habitação comigo.

Atualmente, encontro-me alocada à sala de ... (...) da ... onde o horário de funcionamento da mesma é das oito horas (8:00) às dezasseis horas (16:00) de segunda a quinta-feira e das oito horas (8:00) às catorze horas (14:00) à sexta-feira. Na sala realizam-se tratamentos de pequena e média duração, o máximo de tempo de permanência dos doentes na sala será de uma hora (1:00).

Estão alocadas a esta sala quatro (4) ... generalistas. Assim sendo, não existe a realização de turnos de manhã e tarde, os doentes não permanecem na sala doze

horas (12:00) seguidas por dia e não é necessário a substituição de ... como descrito no indeferimento.

Após o exposto peço a apreciação do indeferimento pela comissão para a igualdade no trabalho e no emprego (CITE).

Atenciosamente, peço e aguardo deferimento (...).

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 dispondo 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.

2.8. A nível nacional, 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."

2.9. 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.

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

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 seu pedido, a trabalhadora vem invocar que pretende trabalhar em “regime de meia jornada”, todavia, em sede de apreciação à intenção de recusa, solicitou à sua entidade empregadora que o processo fosse remetido para apreciação desta Comissão nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, não se compreende qual a verdadeira pretensão da trabalhadora, ou seja, se pretende trabalhar em regime de meia jornada, de acordo com o artigo 114.º - A da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, ou em regime de trabalho a tempo parcial, conforme artigo 55.º do Código do Trabalho.

2.13. Assim, num primeiro ponto acha-se pertinente elucidar que o regime de meia jornada, previsto no artigo 114.º - A da LGTFP não se confunde com o regime de trabalho a tempo parcial previsto no artigo 55.º do Código do Trabalho, porquanto:

2.14.1. Difere do regime de trabalho a tempo parcial, nomeadamente por implicar uma redução da retribuição diferente, isto é, na meia jornada os trabalhadores recebem 60% da retribuição a tempo completo enquanto que no Tempo Parcial a retribuição é reduzida proporcionalmente à redução do tempo de trabalho.

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

2.14.2. Tendo o legislador denominado este regime de trabalho como “meia-jornada” e considerando que “jornada” se reporta ao trabalho prestado diariamente, afigura-se que a meia-jornada deve corresponder a metade do período normal de trabalho diário.

2.14.3. Assim, embora o regime de meia-jornada seja considerado um dos instrumentos que pretendem viabilizar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com filhos até aos 12 anos, o mesmo não se confunde com o regime previsto no artigo 55.º do Código do Trabalho, pelo que a sua recusa pelo empregador não se encontra legalmente sujeita à emissão de parecer prévio da CITE.

2.15. Sem embargo do exposto, considerando que a entidade empregadora entendeu que deveria submeter o presente processo à apreciação desta Comissão nos termos do n.º 5 do artigo 55.º do CT, tal como requerido pela trabalhadora na apreciação à intenção de recusa, cumpre, antes de mais, verificar se o pedido contém todos os requisitos previstos nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Com efeito, a trabalhadora vem solicitar que lhe seja fixado um horário das 09h às 15h, durante três dias da semana (terça, quarta e quinta-feira), pelo período de 10 anos.

2.17. Na apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora vem concretizar que tem três filhos/as, um com 10 anos, outro com 7 anos e a mais ova com dois anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.18. Mais refere que, o outro progenitor tem atividade profissional, ausentando-se algumas vezes do domicílio por vários dias de forma não programada.

2.19. Por outro lado, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho pelo período de 10 anos, ultrapassando assim, o limite previsto no n.º 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

2.20. De referir ainda que o pedido da trabalhadora é omissivo quanto ao gozo da licença parental complementar prevista no n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, assim como, quanto à declaração de que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial, prevista na subalínea ii) da alínea b) do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.21. Por último, esclarece-se que a trabalhadora ao solicitar a prestação de trabalho, em três dias por semana, num horário das 09h às 15h, perfaz um total de 18 horas de trabalho semanal.

2.22. Com efeito, a não ser que a trabalhadora tenha uma carga horária semanal de 36 horas, o seu pedido não corresponde a metade do praticado a tempo completo, conforme n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

2.23. 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 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 nos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 55.º do

Código do Trabalho e subalínea ii) da alínea b) do n. 1 do artigo 57.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 04 DE MARÇO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.