

PARECER N.º 208/CITE/2021

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 1029-TP/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 13.04.2021, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de ... em ... no serviço de ...

1.2. Em 16.03.2021 a entidade empregadora recebeu o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos que se transcrevem:

“..., ..., com o número mecanográfico (...), a exercer funções no serviço de ..., pretende beneficiar do regime de Parentalidade previsto no Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – artigos 33.º a 65.º), com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível, à menor ... (...), com 6 anos de idade, vem requerer autorização para trabalho a tempo parcial e flexível, inicialmente por um período de 6 meses, prorrogável até ao período permitido por lei, do seguinte horário de trabalho:

Manhã de segunda-feira e quarta-feira e outra semana, manhã de segunda-feira, terça-feira e quarta-feira.

Para tal declaro que a menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação e que o outro progenitor se encontra a exercer actividade profissional fora do país (...).”

1.3. Por carta datada de 06.04.2021, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa emanada pelo Conselho de Administração do ..., assente nos seguintes fundamentos:

“A ... (...) encontra-se a exercer funções na Equipa de ... A sua jornada de trabalho é de segunda a sexta-feira, das 8h às 15h horas; não efetua noites, nem fins de semana.

Está alocada a uma das alas do serviço de ... (piso 7).

O serviço de ... apresenta um elevado número de utentes com necessidade de intervenção de ... As 7 horas da jornada habitual (8-15h) são, várias vezes, insuficientes para colmatar as necessidades de reabilitação de todos os utentes.

Isto origina prolongamentos de turno, sempre no sentido de maximizar a autonomia dos utentes, permitindo altas precoces, com diminuição da demora-média, menor número de reinternamentos e de complicações, que se traduz em ganhos de saúde para o ...

O pedido da ... (...) reduz a sua jornada de trabalho em 17,5h/semana. Se as 7 horas/dia (35h/semana) são diversas vezes, insuficientes, posso inferir que a redução de horário pretendida, trará desvantagens na preparação da alta dos utentes, os quais não estando capacitados em termos de autonomia, não poderão ter alta.

A ... (...) não faz qualquer prolongamento de turno, face à sua situação familiar, cumprindo o horário já descrito acima.

Neste sentido, considero que aceitar o pedido da ... (...) poderá conduzir a duas situações:

- Os utentes ficarão prejudicados em termos de programa de reabilitação, o que traz consequências para o ... (já descritas);

- Para que os utentes e o ... não sejam prejudicados, a ... que se encontra na outra ala da ... (que também tem a seu cargo a reabilitação de 26 utentes) terá de desenvolver as intervenções de ... não efectuadas pela (...), aumentando os prolongamentos de turno, sendo que a sua situação familiar é semelhante à da ... (...) (tem duas filhas menores e o marido trabalha, actualmente, na ...).

Assim sendo, considero que o pedido efectuado pela ... (...) é prejudicial para a Equipa de ... e para os utentes do serviço de ..., pelo que apenas deverá ser aceite se as horas correspondentes à sua ausência forem substituídas ou se a ... (...) for transferida de serviço, com imediata substituição. (...)

1.3. Do processo não consta que a trabalhadora tenha apresentado apreciação à intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 (...)”.

2.2. 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.”

2.3. 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.”*

2.4. 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.

2.5. 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 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”.*

2.6. 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.

2.7. 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).

2.8. 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”.

2.9. 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.

2.10. 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

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

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. 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.

2.11.5. 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.

2.11.6. 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

2.12. 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.

2.13. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial pelo período de 6 meses para dar assistência à sua filha de 6 anos de idade, indicando que pretende laborar em semanas “sim”, de manhã à segunda e quarta-feira e nas semanas “não” nas manhãs de segunda, terça e quarta-feira.

2.14. Mais declara que vive em comunhão de mesa e habitação com a criança e que o outro progenitor se encontra a exercer actividade profissional fora do país.

2.15. Por outro lado, a trabalhadora não indica expressamente que pretende trabalhar em metade do tempo completo, nem isso resulta do seu pedido, porquanto indica que pretende trabalhar apenas em manhãs em 2 ou 3 dias por semana de forma alternada.

2.16. Ora, o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho determina que, salvo acordo em contrário, a prestação de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo e é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

2.17. Com efeito, pese embora seja possível à trabalhadora solicitar a prestação de trabalho em apenas 2 dias por semana, ainda que em semanas intercaladas, tal circunstância implica o acordo do empregador, o que não é o caso.

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

2.18. De igual modo, entende-se que não resulta explícito do pedido da trabalhadora que pretende trabalhar a tempo parcial de forma a realizar metade do período normal de trabalho a tempo completo.

2.19. Acresce ainda, que a trabalhadora não declarou que não se encontra esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial - Cfr. Subalínea ii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.20. 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, em concreto o n.º 3 do artigo 55.º, e Subalínea ii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

3.2. A trabalhadora, caso assim 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 12 DE MAIO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.