

PARECER N.º 250/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 1373-TP/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **05 de maio de 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 inerentes à categoria profissional de assistente de ..., no serviço de ... do ...

1.2. Em **05 de abril de 2021**, a entidade empregadora recebeu, por mail, o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora, que veio requerer “nos termos e para os efeitos da aplicação conjugada dos artigos 33º, nº 1, 35º, al. o) e 55º do Código do Trabalho e artigos 68º, nº 2 e 59º, nº1, al. b) da Constituição da República Portuguesa, a conversão do contrato de trabalho a tempo inteiro para tempo parcial, por período de dois anos” considerando que foi mãe de uma criança com 10 meses de idade, com vive em comunhão de mesa e habitação.”

1.3. Alega a trabalhadora que o período normal de trabalho corresponderá a metade do praticado a tempo completo, a ser acordado com o Diretor do Serviço de ... e que o marido tem atividade profissional e não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial.

1.4. A trabalhadora requerente junta um atestado da União de Freguesias de

..., comprovativa da composição do agregado familiar e declaração emitida pela sociedade ..., comprovativa de que o marido da trabalhadora é funcionário da referida sociedade, exercendo a sua atividade em regime de contrato de trabalho a tempo completo e não beneficiando de qualquer regalia de trabalho a tempo parcial e/ou outras reduções de jornada laboral legalmente previstas.

1.5. No dia **29 de abril de 2021**, por email, o Serviço de Recursos Humanos do ... enviou à trabalhadora requerente a intenção de recusa do pedido formulado, com os seguintes fundamentos:

“Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex.^a que, o pedido de Trabalho a Tempo Parcial com Responsabilidades Familiares, mereceu o seguinte despacho:

“Considerando a falta de RH na especialidade de ... dado que as necessidades do hospital em muito ultrapassam as disponibilidades do serviço, com efeito direto no cancelamento de ... e ..., impede o parecer favorável da ... ao pedido em apreço, uma vez que o seu deferimento iria agravar ainda mais o deficit de RH de ... de apoio à atividade assistencial.”

1.6. À intenção de recusa da entidade empregadora, a trabalhadora veio responder, alegando, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 e 4 do artigo 57.º do C.T., o seguinte:

“Vem a exponente notificada de despacho da ..., desfavorável ao requerimento por si apresentado, nos seguintes termos “Considerando a falta de RH na especialidade de ... dado que as necessidades do hospital em muito ultrapassam as disponibilidades do serviço, com efeito direto no cancelamento de ... e ..., impede o parecer favorável da ... ao pedido em apreço, uma vez que o seu deferimento iria agravar ainda mais o deficit de RH de ... de apoio à atividade assistencial” .

Contudo, não pode a mesma concordar com o referido despacho, pelos seguintes motivos:

a) Desde logo, o fundamento invocado não consubstancia, de um modo claro e inequívoco, que a organização dos tempos de trabalho não permite

a concessão de horário de trabalho que facilite a conciliação da vida familiar com a vida profissional da trabalhadora com responsabilidades parentais;

b) O Director do Serviço de ..., em que se integra a exponente, responsável pela organização do horário e tempos de trabalho, não se opõe à aceitação do pedido (conforme doc. que se junta);

c) A trabalhadora não é insubstituível, existindo a possibilidade de contratação de ..., a tempo total ou parcial, incluindo profissionais que terminaram recentemente o internato e ingressarão agora os serviços;

d) No Serviço de ... existem várias trabalhadoras a quem foi concedida, precisamente ao abrigo do art. 55.º do C.T., a conversão do contrato de trabalho para tempo parcial;

Por outro lado, como se referiu, preenchem-se os requisitos do art. 55.º e 57.º, designadamente:

a) A requerente ter sido recentemente mãe e o seu filho viver consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O período normal de trabalho corresponder a metade do praticado a tempo completo, a ser acordado com o Diretor do Serviço de ..., por se entender não prejudicar assim a actividade normal do serviço e a especificidade do serviço não ser coadunável com uma mera referência ao período da manhã ou da tarde ou num determinado número de dias por semana;

c) O seu marido ter actividade profissional e não se encontrar ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, sendo que não está esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial (ao qual a trabalhadora nunca recorreu);

d) É extremamente importante para o equilíbrio familiar, nesta fase embrionária, um acompanhamento mais próximo do seu filho, sem o qual será difícil também o melhor desempenho profissional, como se pretende;

e) A trabalhadora já exerceu a licença parental complementar alargada, por três meses, como é do conhecimento da entidade patronal;

f) O prazo previsto para o trabalho parcial ser de 2 anos, sendo que o seu

início, nada tendo sido referido, começaria no dia 06-05-2021,

Seja como for, considerando que o requerimento deu entrada no dia 05-04-2021 e que o despacho é de 29-04-2021, o prazo para a entidade patronal se pronunciar terminaria no dia 25 de Maio de 2021, pelo que não o fez atempadamente.

Por conseguinte, entende-se que o despacho não observa os trâmites legais, designadamente:

- Falta de comunicação da intenção de recusa no prazo de 20 dias, nos termos do nr.º 3 e alínea a), do nr.º 8, do art.57.º, do C.T.;*
- Violação do disposto no nr.º 2, do art. 57.º do C.T.;*
- Violação dos art. 33.º, nr.º 1, 35.º, nr.º 1, alínea o) e 55.º do Código do Trabalho e dos artigos 68.º, nr.º 2 e 59.º, nr.º 1, alínea b) da Constituição da República Portuguesa.”*

1.7. Termina, reiterando o pedido formulado, que deve ser aceite pelos motivos indicados nos seus precisos termos.

Cumprе apreciar,

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 Sociais, 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 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.

2.11.5. 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.

2.11.6. 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, conforme determina o artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.12. Em cumprimento do regime consagrado nos termos das disposições

conjugadas nos artigos 51º, 55º e 57º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a deve apresentar declaração na qual constem todos os requisitos de admissibilidade 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 inicialmente apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora requerente solicitou a conversão do seu contrato de trabalho a tempo inteiro para tempo parcial, por período de dois anos, declarando que é mãe de uma criança com 10 meses de idade, com vive em comunhão de mesa e habitação.

2.14. Mais alega que o período normal de trabalho corresponderá a metade do praticado a tempo completo, a ser acordado com o Diretor do Serviço de ... e que o marido tem atividade profissional e não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial.

2.15. Em conformidade com os requisitos de admissibilidade do pedido a que acima nos referimos parece que, num primeiro momento, esta trabalhadora não refere que esgotou o direito à licença parental complementar e que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial.

2.16. Sucede, todavia, que, como transcrevemos, em sede de apreciação da intenção de recusa da entidade empregadora, a trabalhadora vem esclarecer este ponto, declarando expressamente que já exerceu a licença parental

complementar alargada, por três meses, como é do conhecimento da entidade patronal.

2.17. Mais resultando implicitamente do próprio pedido, em particular do confronto entre a idade da criança e os prazos determinados no artigo 55º, que não pode estar esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial.

2.18. A trabalhadora refere ainda “que o período normal de trabalho corresponderá a metade do praticado a tempo completo, a ser acordado com o Diretor do Serviço de ..., por se entender não prejudicar assim a actividade normal do serviço e a especificidade do serviço não ser coadunável com uma mera referência ao período da manhã ou da tarde ou num determinado número de dias por semana”

2.19. Impõe o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho que o/a trabalhador/a requerente deva indicar se o trabalho será prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

2.20. Afigura-se-nos, contudo, que esta omissão, justificada aliás pela própria trabalhadora em função da especificidade do serviço e dos interesses da própria entidade empregadora, não põe em causa a validade e eficácia do pedido formulado.

2.21. De resto, o próprio Director do Serviço de ... refere, segundo informação do que consta do expediente enviado a esta Comissão, que nada tem a opor ao pedido desta trabalhadora.

2.22. Acresce ainda que, de facto, assiste razão à trabalhadora quando alega que deu entrada do pedido no dia 05 de abril de 2021 e que neste sentido o prazo para a entidade patronal se pronunciar terminaria no dia 25 de abril de 2021.

2.23. Apesar de nos dias 7,8 e 9 de abril, a entidade empregadora, através do Serviço de Recursos Humanos, ter trocado correspondência eletrónica com a trabalhadora requerente, entendemos que **esta correspondência não suspende nem interrompe o prazo previsto no artigo 57º, nº 3 do Código do Trabalho, com a necessária consequência legal prevista na alínea a) do nº 8 do mesmo artigo.**

2.24. Posto o que, e **na falta de decisão no prazo previsto para o efeito, deve considerar-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.**

2.25. Por último, refira-se apenas que o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho define taxativamente os casos em que o empregador pode recusar o pedido do trabalhador, leia-se, “(...) com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as.

2.26. E neste pressuposto, na decisão notificada à trabalhadora e que supra se transcreveu em 1.5., a entidade empregadora não demonstra objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o ... não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados em face das “necessidades do hospital” que “em muito ultrapassam as disponibilidades do serviço”, e que ficamos sem saber objetivamente quais são, no caso concreto.

2.27. Em face da factualidade descrita, analisado o pedido da trabalhadora, argumentação da entidade empregadora, e o acervo documental que consta do expediente remetido a esta Comissão, somos do parecer que merece acolhimento o pedido da trabalhadora, já que, por um lado, a entidade

empregadora não proferiu a sua decisão atempadamente, e ainda assim não demonstra a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizassem, se fosse caso disso, a prestação laboral da trabalhadora requerente a tempo parcial, nos termos das disposições conjugadas dos n.ºs 2, 3, e 8, alínea a) do artigo 57.º do CT.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir **parecer prévio desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial efetuado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. A entidade empregadora 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, em conformidade com o princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE MAIO DE 2021 CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.