

PARECER N.º 425/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 2255-TP/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 03.08.2021, 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 ... no Serviço de ...

1.2. Por carta datada de 13.07.2021, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, conforme se transcreve:

“I., ... especialista, número mecanográfico (...), a exercer funções nessa Instituição, vem expor e, do mesmo passo, requerer a V. Exa. o seguinte:

- 1. A requerente tem a cargo seu filho ... de 8 meses de idade.*
- 2. O menor vive com a ora requerente em comunhão de mesa e habitação.*
- 3. Não está esgotado o prazo máximo de duração do tipo de horário ora requerido.*
- 4. O outro progenitor, devido à sua actividade profissional, não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que a criança necessita, e não exerce ao mesmo tempo este direito.*
- 5. Pelo que, requer ao abrigo dos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, se digne conceder-lhe, pelo prazo de dois anos, redução de horário para 20 horas semanais, distribuídas até três dias por semana, com início a dia 1 de Setembro de 2021 (...).”*

1.3. Por ofício datado de 26.07.2021, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Em resposta ao requerimento de V. Ex.ª datado de 13/07/2021 em que é requerido um horário parcial, dado que tem a seu cargo um filho de oito meses de idade e tendo presente o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho informa-se que, o Conselho de Administração do ... (...) por deliberação de 15/07/2021, manifesta a intenção de recusar o pedido formulado com os seguintes fundamentos:

O Serviço de ... encontra-se organizado em regime de turnos rotativos em virtude de funcionar 24 horas por dia em 365 dias por ano. A organização de três turnos exige que os mesmos sejam rotativos com vista a permitir os necessários descansos entre jornadas.

Atualmente estão mobilizadas todas as ... situação que se traduz em alguns constrangimentos e interferência na qualidade dos cuidados às Puérperas de risco, que deveriam ser cuidadas por EESMO.

Assim, a dotação necessária de EESMO quer para o BP, quer para o UGO, é de 37 profissionais e atualmente, temos apenas 29 EESMO, sendo que (3) três das nossas ... EESMO usufruem de horário flexível ao abrigo do direito de parentalidade, bem como foi autorizado o horário parcial a (1) uma EESMO desde 1 de agosto deste ano (licença parental complementar). Igualmente, temos (2) duas EESMO em horário de amamentação. Por fim, temos (1) um elemento (EESMO) ausente desde setembro de 2018, por situação clínica.

Ora, como é consabido, a Obstetrícia é uma área muito complexa em que os cuidados especializados são fundamentais e, que, em qualquer indisponibilidade de resposta a essas necessidades pode ter consequências irreversíveis, qualquer ausência ou diminuição de horário que se acrescente, terá repercussões nefastas para os cuidados às utentes que aqui recorrem.

Com a finalidade de gerir todos os recursos neste serviço recorreremos a trabalho extraordinário, no entanto já temos muita dificuldade em conseguir disponibilidades para turnos em trabalho extraordinário para compensar o deficit de recursos de Enfermagem.

Importa ressaltar que o ... já expôs a situação deficitária de EESMO à tutela, designadamente, solicitando autorização para a abertura de procedimento concursal com vista à colocação/recrutamento de enfermeiros especialistas em SMO, dado estar em causa o normal funcionamento do serviço e prestação de cuidados aos seus utentes, aguardando-se resposta da mesma às nossas necessidades.

Face ao exposto, não se afigura possível neste momento conceder um horário a tempo parcial sem comprometer o normal funcionamento do serviço, sendo incompatível pelos motivos já aduzidos conceder autorização de horário parcial a V. Exa.

Nestes termos, comunica-se a V. Ex^a que é intenção deste Conselho de Administração indeferir o pedido de horário parcial nos termos e para os efeitos do n.º 2, 3, 4 do artigo 57.º, dispondo, nos termos das disposições citadas, de 5 dias a contar da receção desta comunicação para, querendo, apresentar, por escrito, uma apreciação dos fundamentos apresentados para o indeferimento.”

1.4. Dos elementos existentes no 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 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”.*

2.6. 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

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

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.

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, de forma a trabalhar 20 horas semanais,

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

distribuídas até três dias por semana, de forma a prestar assistência ao seu filho menor de 8 meses de idade.

2.14. Mais declara que vive em comunhão de mesa e habitação com a criança, que não está esgotado o prazo máximo de duração do trabalho a tempo parcial e que o outro progenitor não tem disponibilidade para acompanhar a criança, em virtude da atividade profissional desempenhada.

2.15. Por outro lado, o pedido da trabalhadora é omissivo quanto ao gozo da licença parental complementar, conforme previsto no n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, desconhecendo-se se já a gozou.

2.16. Acresce que se desconhece se qual o período normal de trabalho semanal da trabalhadora a tempo completo, pelo que não é possível aferir se as 20 horas de trabalho semanal correspondem a metade do tempo completo.

2.17. 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.

2.18. 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.

2.19. Por último, refira-se que caso a trabalhadora não tenha ainda usufruído da licença parental complementar, poderá, caso pretenda, usufruir da referida licença, na modalidade prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, ou seja, trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho a tempo igual a metade do tempo completo, bastando para o efeito, comunicar ao empregador a sua decisão, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início, indicando a modalidade pretendida, o início e o termo de cada período, a modalidade pretendida do regime de trabalho a tempo parcial, ou seja, prestar trabalho diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, cumprindo

metade do tempo completo de trabalho.

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 os n.ºs 2 e 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

3.2. A trabalhadora, caso não tenha usufruído a Licença parental complementar, poderá, se assim o entender, usufruir da licença parental complementar, nos termos da alínea b) do n.º 1, do n.º 4 e n.º 5 do artigo 51.º do Código do Trabalho e melhor descrito no ponto 2.19. do presente Parecer.

3.3. Caso já tenha usufruído da Licença parental complementar, poderá a trabalhadora, caso assim entenda, 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 01 DE SETEMBRO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.