

PARECER N.º 504/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 2640-TP/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 22.09.2021, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Enfermeira, a desempenhar funções no serviço de oftalmologia na entidade supra identificada.

1.2. Por correio eletrónico datado de 05.09.2021, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, conforme se transcreve:

“(...) Exmo. Senhor

Presidente do Conselho de Administração do Centro ...

“..., n.º mec. ..., enfermeira, a prestar trabalho, atualmente, no Serviço de Oftalmologia do Centro ..., nos termos do disposto no art. 55º e ss. do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, vem informar V. Exa. que pretende trabalhar a tempo parcial para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, pelo período de dois anos, com período normal de trabalho a tempo parcial, correspondente a metade do praticado a tempo completo, a prestar em três dias por semana, de manhã, com início trinta dias após a receção da presente comunicação.

Declara ainda que:

- Esgotou o direito à licença parental complementar;*
- O menor vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação;*
- Não está esgotado o prazo máximo de duração máxima deste tipo de horário;*
- O outro progenitor tem atividade profissional e não exerce ao mesmo tempo esse direito.”*

Envio em anexo os documentos solicitados.

(...)”

A trabalhadora instruiu o seu requerimento com cópia da composição do agregado familiar, declaração do outro progenitor relativamente ao seu horário de trabalho.

1.3. Por correio eletrónico datado de 16.09.2021, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Boa tarde,

Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex.^a que, o pedido do tempo parcial com responsabilidades familiares, mereceu o seguinte despacho:

“...Informo que o Serviço de Oftalmologia, presentemente, tem 7 Enfermeiros com ausências prolongadas, 2 no Serviço de Internamento e 5 no Bloco Operatório e ainda 1 transferência não substituída, pelo que, nestas condições, a redução de horário solicitada pela Enf. ..., com o número mec. ..., não é possível no Serviço de Oftalmologia...”

1.4. Por correio eletrónico datado de 21.09.2021, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

“Assunto: Pedido de horário a tempo parcial

M/ Cliente: ..., n.º mec. ..., enfermeira

Exmos. Srs.:

Fui contactado por ..., no seguimento de pedido de alteração de horário de trabalho, que foi por ela solicitado a V. exas, por escrito, no passado dia 5 de setembro.

Conforme é já do V/ conhecimento a trabalhadora é progenitora do menor ..., o Pai do menor encontra-se empregado e não se encontra em nenhuma das situações previstas no artº 57 nº 1ª) iii do C. T., tudo de acordo com documentação que já vos foi remetida.

De acordo com o v/ email, recebido a 16 de setembro, V. Exas. recusam o pedido apresentado pela M/ Cliente, limitando-se a comunicar que “a redução de horário solicitada pela Enf. ..., com o número mec. ..., não é possível no Serviço de Oftalmologia...”. Recusa que não é acompanhada de qualquer fundamentação.

Relativamente ao horário de prestação de trabalho sugerido pela Trabalhadora, é o único que permite a melhor gestão da vida familiar desta. Pois a presente situação laboral provoca um grande desgaste físico e psicológico à trabalhadora.

Considera assim a trabalhadora que o pedido de trabalho a tempo parcial solicitado, é válido, cumpre os termos legais, permite acompanhar o menor e até pode levar a uma melhoria da prestação das suas funções laborais.

Assim, em conclusão a Enf.^a ..., discorda dos “motivos” invocados por V. Exas, para não acederem ao seu pedido de trabalho a tempo parcial e vem assim, nos termos do artº 57º nº 4 do C.T, requerer a reapreciação do seu pedido.

(...)”

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

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

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.

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.

2.12. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou pelo período de dois anos um regime de trabalho a tempo parcial, correspondente a metade do praticado a tempo completo e a praticar em três dias por semana, de manhã.

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

2.13. Do pedido formulado, afere-se que a trabalhadora declarou que esgotou o direito à licença parental complementar e que não está esgotado o prazo máximo de duração máxima deste tipo de horário, que o outro progenitor tem atividade profissional e não exerce o mesmo direito ao mesmo tempo.

2.14. Mais declara que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho.

2.15. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora limita-se a indicar que a concessão do horário não é possível porquanto no serviço onde a requerente desempenha funções existem 7 Enfermeiros com ausências prolongadas, 2 enfermeiros no serviço de internamento e 5 enfermeiros no bloco operatório e ainda 1 transferência não substituída, motivos pelos quais entende a entidade empregadora não ser possível elaborar o horário solicitado pela trabalhadora.

2.16. Face aos argumentos apresentados pela entidade empregadora, cumpre referir, antes de mais, que a lei confere ao/à trabalhador/a, de acordo com as normas vigentes e previstas no artigo 55.º do Código do Trabalho, o direito (e o correspondente dever do empregador de aceitar essa modificação) de trabalhar a tempo parcial, com vista à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.17. Ora, atendendo às razões apresentadas pela entidade empregadora, afigura-se que as mesmas não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento do serviço, não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento do mesmo, tal como determina o disposto nos artigos 55º e 57º do CT, tendo em conta o teor do pedido e a apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, e o teor da intenção de recusa da entidade empregadora, ponto 1.3.

2.18. Os argumentos apresentados pela entidade empregadora, são genéricos, vagos e abstratos, porquanto não são apresentadas, razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, uma vez que não demonstra de que forma o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções, não refere quantos turnos existem, quantos trabalhadores/as existem, quantos trabalhadores/as são necessários/as para cada turno, bem como não indica qual ou quais os períodos de tempo que ficam a descoberto, caso a trabalhadora exerça as suas funções no horário.

2.19. Com efeito, a entidade empregadora, não alegou nem tão-pouco demonstrou os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente.

III – CONCLUSÃO

Face ao 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 ..., por não se afigurarem devidamente fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora, por esta ser indispensável.

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 e, em conformidade, com o correspondente 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 13 DE OUTUBRO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.