

PARECER N.º 624/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, a trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 3059-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 25.08.2022, do, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora, a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Por carta datada de 27.07.2022 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Eu,, enfermeira sénior, com o número, a exercer funções na, desde 11 de janeiro de 2017, residente em Rua, venho ao abrigo da lei e nos termos dos artigos n. 55 e 57 do Código do Trabalho, na redação atual, informar e declarar que:

- 1. A ora declarante é mãe de, menor com idade inferior a 12 anos, sendo que a menor identificada apresenta um atraso global do desenvolvimento e TDHA, e frequenta terapias regulares;*
- 2. O outro progenitor da menor identificada,, tem atividade profissional a tempo inteiro e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ficando impossibilitado de prestar toda a assistência diária necessária;*
- 3. A identificada filha integra o agregado familiar da ora declarante, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação;*
- 4. Nunca foi solicitado, não estando por isso esgotado o período máximo de redução de horário de trabalho.*
- 5. Solicito desta forma que pelo período previsível de dois anos, e a ter início a 1 de setembro de 2022, o meu horário de trabalho seja reduzido para as 30 horas semanais, a serem prestadas das 9h às 15h, de segunda a sexta-feira.*

Acrescento em anexo as declarações que sustentam toda esta informação, acima abreviadamente descrita.

“(…)

1.3. Por carta datada de 12.08.2022 foi remetida comunicação da intenção de recusa, com o seguinte teor, que se transcreve:

“(…)

Exma. Sra.,

Acusamos a receção da sua carta, datada de 27 de julho 2022, recebida a 03 de agosto de 2022, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Em resposta à mesma, e após análise da situação, informamos da recusa do pedido formulado, pelos seguintes motivos:

A. DO INCUMPRIMENTO DOS REQUISITOS FORMAIS

1. De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve instruir o seu pedido de documentação capaz de o fundamentar devidamente.
2. Posto isto, da análise da documentação junta por V. Ex^a., vislumbra-se a insuficiência de documentação capaz de fundamentar o seu pedido.
3. Pois não se vislumbra qualquer documento que comprove que o menor vive com V. Ex^a. em comunhão de mesa e habitação.
4. Face ao acima exposto, desde logo, é inevitável para a empresa, a recusa do seu pedido de flexibilidade de horário, por incumprimento dos requisitos formais, o que leva, inevitavelmente, à incorreta instrução do mesmo.

B. DA ERRADA FORMULAÇÃO DO PEDIDO

5. Notámos que a Lei permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
6. Desta forma, a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder definir em que dias prestará o seu trabalho, fixando o seu horário de Segunda-feira a Sexta-Feira das 09h00 às 15h00!
7. Ora, da análise do seu pedido, concluímos que a sua verdadeira pretensão é a de fixar o horário de trabalho das 09h00 às 15h00, nos termos acima referidos.
e não a de obter uma verdadeira flexibilidade de horário.
8. Logo, também por este motivo, é inevitável para o Hospital a recusa do seu pedido.
9. Lembramos, ainda, que o horário flexível é definido pela entidade empregadora.
10. Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito de a entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho.
11. Pelo exposto, reiteramos a impossibilidade de o Hospital atender ao seu pedido.

C. DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO

- 12- Notamos, ainda, que nos termos do acordado no contrato de trabalho em vigor, e face às necessidades de funcionamento do Hospital, o horário ora solicitado é impraticável.
- 13- É impossível ao Hospital reduzir e fixar o seu horário de trabalho nos termos propostos (das 09h00 às 15h00), e garantir o normal funcionamento do serviço de consulta externa do Hospital, que tem horário de funcionamento das

09h00 às 20h00 de Segunda a Sexta-feira e das 08h00 às 14h00 ao Sábado e que tem a extrema necessidade de concentrar os trabalhadores nos picos diários de serviço.

14- Pelo que, facilmente se demonstra que o horário das 09h00 às 15h00 de Segunda-feira a Sexta-feira não existe! Mais,

15- A Sra.... desempenha as funções de Enfermeira Responsável do serviço de consulta externa.

16- E, como bem sabe, o modelo de horário definido pelo Grupo, para os enfermeiros do serviço de consulta externa, é o que V. Ex^a. está a praticar atualmente.

17- Os Enfermeiros Responsáveis são essenciais tanto no horário da manhã e no da tarde, com diferentes exigências ao longo da semana.

18- Sendo certo que, os restantes colaboradores (Enfermeiros) são prestadores de serviço, pelo que é fundamental e indispensável que a Sra. preencha o horário da tarde para que consiga coordenar e supervisionar os diferentes turnos.

19- Logo, a redução de carga horária e ainda fixar o horário de Segunda-feira a Sexta-feira das 09h00 às 15h00, naturalmente, como bem saberá, causaria sérios transtornos no normal funcionamento do referido serviço.

20- Motivo pelo qual, o Hospital, neste momento, não tem disponível o horário pretendido, nem lhe seria viável a criação de mais um horário que não fosse capaz de acautelar as necessidades do serviço.

21- Ora, a atribuição do horário solicitado por V. Ex^a, implicaria que o Hospital contratasse mais recursos para reforçar os horários da tarde.

22- O que claramente, para fazer face às suas necessidades, o Hospital seria obrigado a duplicar os custos, o que não é de todo aceitável.

23- Por fim, a atribuição do horário solicitado, implicaria que os prestadores de serviço adstritos ao serviço de consulta externa, se vissem obrigados a realizar um maior número de turnos no período da tarde, o que não seria possível por falta de disponibilidade dos mesmos.

24- Assim, também pelos motivos acima expostos, facilmente compreenderá, que não resta alternativa ao Hospital senão a de recusa do seu pedido.

C. DA APLICAÇÃO PARCIAL DO HORÁRIO PRETENDIDO

25- Por fim, não obstante todos os argumentos supra expostos, recordamos que o Hospital se disponibilizou a facilitar a definição de um horário que, dentro do possível, fosse ao encontro das suas necessidades.

26- O horário praticado atualmente por V. Ex^a. é o seguinte: Segunda-feira das 09h00 às 20h00, terça-feira a quinta-feira das 09h00 às 15h00, sexta-feira das 09h00 às 20h00, e sábado e domingo descanso.

27- Note-se que o Hospital se disponibiliza a que o horário de V. Ex^a. de terça-feira a quinta-feira seja o solicitado!

28- Deste modo, é evidente que, dentro do possível, o Empregador tudo faz para lhe proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal, desde que, também as exigências de funcionamento do Hospital sejam acauteladas.

Posto isto, quer pelo incumprimento dos requisitos formais, quer pela errada formulação e fundamentação do seu pedido quer pelas exigências imperiosas referidas supra, o Hospital é obrigado a recusar o pedido formulado, tornando-se clara a impossibilidade de aceitação do mesmo.

Não obstante, dentro do possível, a Empresa tudo fará, para continuar a proporcionar-lhe as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal.

Sem mais de momento, agradecemos o contacto e apresentamos os nossos melhores cumprimentos,

(...)

1.4. Em 18.08.2022 a trabalhadora apreciou a intenção de recusa nos termos a seguir transcritos:

“ (...)

Na sequência da receção da V/ carta de 12 de agosto de 2022 com a recusa do pedido formulado de redução de horário, venho por este meio contestar tal decisão e solicitar que procedam ao envio para CITE conforme procedimento legal.

De qualquer forma, cumpre-me reforçar os seguintes esclarecimentos:

- 1. Junto se enviam comprovativos de domicílio fiscal, meu e da minha filha menor, comprovando que vivemos em comunhão de mesa e habitação;*
- 2. Conforme já anteriormente foi referido, tal pedido baseia-se na necessidade de acompanhamento a filha com idade inferior a 12 anos, que apresenta um atraso global do desenvolvimento e TDHA, e frequenta terapias regulares. Este acompanhamento implica o tempo das deslocações para a ir buscar à escola, levar/assistir às terapias e apoio individual nos trabalhos escolares diários;*
- 3. O horário proposto (9h00 - 15h00) teve em atenção o horário de abertura do Serviço de Consulta, bem como a necessidade de assegurar a continuidade de cuidados entre as 14h00 e as 15h00, pois essa é a hora de entrada da maioria dos enfermeiros prestadores de serviços. De qualquer, e em conformidade com o exposto no ponto anterior, tenho disponibilidade para prolongar a saída até às 16h00, se tal for conveniente para a gestão do Serviço;*
- 4. Realço que o horário proposto já é o que atualmente pratico de terça-feira a quinta-feira, pelo que será perfeitamente compatível também nos restantes dias da semana (segunda-feira e sexta-feira);*
- 5. Apesar de informalmente ter exercido as funções de Responsável da Consulta Externa, desde o passado dia 31 de maio que a minha chefia e Recursos Humanos foram informados da minha decisão de impossibilidade de permanecer com essas responsabilidades. Dessa forma não faz sentido a necessidade de horas adicionais para gestão do Serviço.*

Na expectativa de todos os esclarecimentos terem sido aclarados, aguardo a reapreciação do exposto.

(...)

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.

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

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.

2.15. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para prestar assistência à sua filha menor de 12 anos de idade que padece de atraso global do desenvolvimento e TDHA.

2.16. A trabalhadora declarou que vive em comunhão de mesa e habitação com a menor.

2.17. Declarou que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença.

2.18. Declarou igualmente que não está esgotado o prazo máximo de duração, porquanto tal regime nunca foi solicitado.

2.19. Informou que pretende que tal horário seja mantido pelo período de 2 (dois) anos.

2.20. Solicita para o efeito uma redução da carga horária semanal para 30h semanais, a serem prestadas das 9h às 15h, de segunda a sexta-feira.

2.21. Analisado o formulado pela trabalhadora, afere-se que o mesmo não está conforme as disposições legais em vigor.

Vejamos,

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

2.22. Quanto à redução do período normal de trabalho a tempo parcial para 30/horas semanais, refere-se que, conforme estabelece o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, a redução do período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, ou seja, a redução pretendida para 30/h semanais, requer sempre de acordo com a entidade empregadora, o que, no caso em concreto, não se verificou.

2.23. Por outro lado, quanto ao horário em concreto indicado pela trabalhadora, cumpre referir que este não respeita os limites balizados no n.º 3 do artigo 55.º do CT, porquanto a requerente do pedido, deverá apenas indicar se pretende trabalhar no período da manhã, da tarde, ou em três dias por semana.

2.24. Assim, verificando-se que, não há acordo quanto à prestação do trabalho, nem aos dias em que o mesmo irá ocorrer, o pedido da trabalhadora não poderá proceder porquanto não se encontra em conformidade com as disposições legais em vigor, conforme explicitado no ponto antecedente.

2.25. 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.

2.26. Face ao acima exposto os fundamentos invocados pela entidade empregadora não serão apreciados tendo em conta o acima exposto.

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.

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.

3.3. O presente Parecer não dispensa o empregador de 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 14 DE SETEMBRO DE 2022