

PARECER N.º 142/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à 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 836-TP/2019

I – OBJETO

1.1.1 A CITE recebeu em 26.02.2019, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., Técnica Superior, no Serviço de Imunohemoterapia, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Intenção de recusa do pedido de exercício de funções em regime de trabalho a tempo parcial

Em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 57º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, tenho a honra de remeter a V.Exas requerimento apresentado pela Técnica Superior em regime de contrato individual de trabalho sem termo, ..., onde solicita a prática de horário em regime de trabalho a tempo parcial (doc. 1 em anexo).

Sobre o mesmo exarou o Conselho de Administração (C.A.) do ... o seguinte despacho:

“C.A. 15.02.2019

Atento o parecer do Sr. Diretor de Serviço e a necessidade de técnicos aí referido, e considerando a prática em uso no ... nestes casos, Não é possível deferir o pedido”

onde se declara a intenção de recusa do pedido formulado, comunicada à requerente através do n/ ofício n.º ... de 19/02/2019 com os fundamentos aí constantes (doc. 2 em anexo), que mereceu da requerente a pronúncia transmitida ao ... em 21 de Fevereiro de 2019 (doc. 3 em anexo).

Em face do exposto e porque considera o C.A. do ... haver razões substantivas para recusar o pedido formulado, atentos os superiores interesses do cidadão e, em particular, do cidadão em situação de doença, permitimo-nos submeter à superior e douta apreciação de V.Exas, nos termos do n.º 2 e n.º 5 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, a intenção de recusa do exercício de funções em regime de trabalho a tempo parcial”.

- 1.1.2 Em 11.02.2019, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora solicitação da prestação de trabalho em regime de tempo parcial, conforme se transcreve:

"..., a desempenhar funções de Bioquímica (Técnica Superior) no serviço de Imunohemoterapia, desde fevereiro de 2004, vem por este meio solicitar a vossa Exa. nos termos do disposto no artigo 55.º da Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, que lhe seja concedida autorização para realização de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares para assistência a 2 filhos menores de 12 anos (um com 5 e outro com 10 anos), pelo período de 12 meses, renováveis por igual período, caso a situação familiar se mantenha. Correspondendo o horário a realizar a 60% do praticado a tempo completo e prestado em 3 dias por semana, de acordo com o horário flexível para acompanhamento dos menores, já autorizado pela instituição empregadora.

Declara ainda que o agregado familiar é composto pelo marido ..., que se mantém a exercer funções numa empresa que exige a deslocação frequente e, por vezes, por períodos longos, tanto no país como para o estrangeiro e os menores M... de 10 anos de idade e ... de 5 anos de idade.

Refere ainda que não está esgotado o prazo máximo de duração máxima deste tipo de horário e que o marido ... não se encontra a usufruir de trabalho a tempo parcial,"

- 1.1.3 Em 20.02.2019, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu na mesma data, conforme se transcreve:

"ASSUNTO: Intenção de recusa do pedido de exercício de funções em regime de trabalho a tempo parcial

Correspondendo ao solicitado através de Requerimento de V. Exa. para a prática de regime de trabalho a tempo parcial informo que, por deliberação do Conselho de Administração do ..., datada de 15 de fevereiro de 2019, foi determinado que "Atento o parecer do Sr. Dir. de Serviço, a necessidade de técnicos referida e considerando a prática em uso no ... nestes casos não é possível deferir o pedido.", com base nos fundamentos apresentados pelo Diretor do Serviço de Imunohemoterapia, a saber:

"O serviço, que já precisa de mais elementos, continuará em situação de máxima dificuldade, uma vez que após de muitos pedidos de nossa parte, não temos tido resposta na contratação de um novo técnico. Aproveito, mais uma vez a oportunidade para solicitar de novo um técnico ao tempo completo que possa diminuir a falta de elementos no serviço para o normal decorrer do mesmo"

O Laboratório do Serviço de Imunohemoterapia é um fornecedor e prestador de produtos e de serviços para todo o ..., nomeadamente de Concentrado de Eritrócitos, Plasma e Plaquetas que através de testes laboratoriais pré-transfusionais assegura a segurança e qualidade dos seus produtos fornecidos garantindo desta forma uma redução dos riscos para os utentes durante o ato transfusional. Funciona em regime de laboração contínua, é assegurado por uma equipa técnica composta por cinco elementos em horário rotativo, não sendo, assim, exequível a redução de atividade laboral nos termos requeridos.

Acresce indicar que, atualmente um dos elementos se encontra em licença de amamentação o que implica a dispensa diária de duas horas de atividade.

Pelo que se antecede verifica-se a impossibilidade de substituir V. Exa e a existência de exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Imunohemoterapia, declarando-se a intenção de recusa relativamente ao seu pedido de exercício de funções em regime de trabalho a tempo parcial.

Face ao disposto no n.º 4 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, poderá contudo V. Exa. apresentar, por escrito, uma apreciação desta decisão no prazo de cinco dias contados a partir da sua receção."

- 1.1.4** Por documento datado de 20.02.2019, a trabalhadora apresentou a apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

"Assunto: Pedido de reapreciação de recusa do pedido de exercício de funções em regime de trabalho a tempo parcial, a trabalhadora com responsabilidades familiares.

Eu, ..., acuso a receção da carta de V. Exas. em 20 de fevereiro de 2019 de intenção de recusa do pedido de exercício de funções em regime de trabalho a tempo parcial, pela qual expresse o meu descontentamento uma vez que:

1) Solicitei o estatuto de trabalhador-estudante para investir na minha formação tendo-me inscrito no curso de Ciências Farmacêuticas a decorrer na Universidade da ..., sendo informada pelo Serviço de Recursos Humanos, que segundo regulamento interno do ..., apenas seria permitido a flexibilidade de horário para frequência de aulas, não havendo lugar a dispensa de horário de trabalho para frequência das mesmas.

2) Por considerar esta formação de extrema importância para o desenvolvimento da minha carreira profissional e para poder conciliar com as responsabilidades familiares, uma vez que tenho 2 filhos menores de 12 anos e o meu marido se encontra a trabalhar maioritariamente no estrangeiro, decidi arcar com um esforço financeiro solicitando a redução do horário de trabalho em 40%, com redução proporcional da retribuição salarial.

3) *O meu pedido de redução de 2 dias (16 horas/semanais) ao horário de trabalho não provocará alteração ou prejuízo ao funcionamento atual do serviço de Imunohemoterapia, resultando apenas na redução da quantidade de turnos realizados em simultâneo por dois ou mais elementos técnicos, como visível nos horários dos 3 últimos meses que anexo.*

4) *Por fim acrescento ainda que se não for possível gozar o horário no serviço de Imunohemoterapia, estou disponível para trabalhar noutro serviço do ..., compatível com as minhas qualificações profissionais.*

Face ao exposto peço deferimento ao pedido realizado. Solicito também, caso este pedido de reapreciação seja indeferido, que nos termos legais todo o processo seja remetido à CITE."

1.1.5 Ao processo foram juntos os mapas de horários de trabalho no Serviço de Imunohemoterapia TS/TDT, relativos a dezembro de 2018, e janeiro e fevereiro e 2019.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

" 1. Os pais e as 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."

2.2. 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."*

2.3. 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.

- 2.4. 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”.
- 2.5. 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.
- 2.6. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.7. 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”.

- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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.
- 2.10.1.** 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.

2.10.2. 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."*

2.10.3. 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."*

2.10.4. São requisitos do pedido, designadamente:

a) Ter esgotado a licença parental complementar prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho;

b) o/a menor viver com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;

c) não estar esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;

d) o outro/a progenitor/a ter atividade profissional e não se encontrar ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que estar impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;

e) ser indicada a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, que em caso de inexistência de acordo terá de corresponder a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do/a trabalhador/a, ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

2.10.5. Não obstante os elementos essenciais do pedido, determina o n.º 5 do artigo 55.º do Código do Trabalho que: *"5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade,*

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

nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.”.

- 2.10.6.** 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.
- 2.10.7.** 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.
- 2.10.8.** 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
- 2.11.** No caso em análise a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial *“a realizar a 60% do praticado a tempo completo”*. Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora vem referir que *“decidi arcar com o esforço financeiro solicitando a redução do horário de trabalho em 40%, com redução proporcional da retribuição salarial.”*.
- 2.12.** Efetivamente, e como questão prévia, confirma-se a desconformidade do pedido da trabalhadora com o legalmente previsto no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, porquanto na falta de acordo o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável.
- 2.13.** Neste sentido, não cumprindo o pedido da trabalhadora todos os requisitos legais enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 55.º e 57.º do Código do

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

Trabalho, não pode o mesmo proceder, cabendo à 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 recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, o pedido apresentado não cumpre todos os requisitos legais, designadamente o determinado no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

3.2. Informar a trabalhadora sobre a possibilidade de apresentação de novo pedido.

3.3. Recomendar ao ... a promoção do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE MARÇO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.