

PARECER N.º 14/CITE/2019

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 3886-TP/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 14.12.2018, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., médica, a desempenhar funções de Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica, no serviço de Imagiologia, nos seguintes termos:

“(...) Assunto: Análise do requerimento apresentado pelo(a) trabalhador(a) ... em 9 de outubro de 2018

Em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos por este meio remeter ao cuidado e consideração de V. Ex.as o processo de atribuição de “horário flexível e tempo parcial” do(a) nosso(a) colaborador(a) em assunto, para os devidos efeitos, nomeadamente a emissão do correspondente parecer.

Para o efeito anexamos os seguintes documentos:

1 - Apreciação apresentada pela profissional ao despacho de intenção de recusa - doc. 29986;

2 - Comprovativo de envio de cópia do despacho de indeferimento ao requerente (e-mail).

3 - Despacho de intenção de indeferimento ao requerimento apresentado e informação das chefias hierárquicas/fundamentação da impossibilidade de autorização do horário solicitado (Pel'Enfermeira Diretora do Conselho de Administração) - doc. 27946;

4 - Requerimento inicial do colaborador - doc. 27946 (anexo: Declaração da entidade patronal do cônjuge);

5 - Comunicação do gozo da licença parental alargada a partir do dia 09 de maio de 2018 - doc.8773;

6 - Mapa de horários de trabalho do último trimestre (setembro, outubro e novembro de 2018).

Ao dispor para prestar os esclarecimentos que entendam por necessários apresento (...)

1.2. Em 10.12.2018, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora solicitação da prestação de trabalho a tempo parcial, nos seguintes termos:

"(...) Assunto: autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares e redução para horário parcial.

Exmo.(s) Senhor(es),

Serve a presente para comunicar que a aqui signatária, ..., que possui vínculo laboral e exerce funções como Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica, no Serviço de Imagiologia na instituição de V. Exas, vem informar e requerer a V. Exas do seguinte:

Na qualidade de trabalhadora com responsabilidades familiares, a mesma pretende ser dispensada do regime de flexibilidade no que concerne à atribuição de turnos aos fins de semana e festividades, bem como turnos noturnos durante a semana.

Pelo que requer que lhe seja fixado a atribuição do horário entre 2ª a 6ª feira.

Acresce que a nossa constituinte em razão das necessidades do agregado familiar deseja que lhe seja concedida uma redução parcial do horário de trabalho para 17,5 horas semanais. Devendo tais horas ser prestadas entre 2ª a 6ª feira.

Tendo em conta que os seguintes elementos:

a) o filho ..., nasceu em 10/12/2017;

b) o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação;

c) o marido ... devido à sua atividade profissional é obrigado a ausentar-se durante dias e, por vezes, semanas para o estrangeiro, sendo assim impedido de exercer o poder paternal;

d) A trabalhadora necessita de possuir um horário que lhe permita assegurar as responsabilidades familiares;

e) A trabalhadora esgotou a licença parental complementar;

f) Não se encontra esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;

Ora, é imperativo que seja atribuído um horário de trabalho a esta trabalhadora nos moldes supra expostos, na medida que o marido em razão do seu trabalho poder estar ausente de casa aos fins de semana e nas épocas festivas, nomeadamente: Páscoa, Natal e Passagem de Ano.

Assim, tendo em conta a necessidade e importância primordial da sã convivência dos membros do agregado familiar, deve a trabalhadora ser dispensada do trabalho a realizar-se:

- a) aos fins de semana;*
- b) nas épocas festivas;*
- c) no horário noturno.*

Caso contrário, intentaremos a correspondente ação judicial, imputando a V. Exas despesas e custas judiciais. (...)"

1.3. Em 10.12.2018, por correio eletrónico, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

"(...) Para os devidos efeitos informa-se que por despacho da Senhora Enfermeira Diretora, de 6 de dezembro de 2018, foi indeferido o seu pedido de horário flexível "tendo em conta a informação do Técnico Coordenado e do pedido da colaboradora não ser para um horário flexível, mas para a isenção de alguns dias (fins de semana, feriados e noites), o que em trabalho por turnos não se torna exequível." (...)"

Da intenção de recusa transcrevem-se os despachos manuscritos com o seguinte teor:

Do Técnico Coordenador do Serviço de Imagiologia:

"(...) Como anteriormente explicitiei sou de parecer favorável à não realização de noites. As razões apontadas à não realização das festividades e fins de semana, não me parecem adequadas e justas, perante um grupo que possui e enfrenta de problemas idênticos ao da requerente. Os períodos de ausência em festividades e fins de semana podem ajustar-se e certamente para a requerente e o filho (ilegível)...

Não sou se parecer favorável ao pedido de não realização de fins de semana e festividades (...)"

Da Vogal do Conselho de Administração

"(...) Indeferido tendo em conta a informação do técnico coordenador e do pedido da colaboradora não ser um horário flexível, mas para isenção de alguns dias (fins de semana, feriados e noites), o que em trabalho por turnos não se torna exequível(...)"

1.4 Por carta datada de 11.12.2018, entregue na entidade empregadora a 12.12.2018, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

"(...) Assunto: resposta ao email recebido no dia 10 de dezembro sobre a autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares e redução para horário parcial.

Exmo.(s) Senhor(es),

Serve a presente para comunicar que a aqui signatária, ..., que possui vínculo laboral e exerce funções de TECNICA SUPERIOR DE DIAGNÓSTICO E TERAPÊUTICA no Departamento de imagiologia (numero mecanográfico ...) na instituição de V. Exas, vem informar e requerer a V. Exas do seguinte:

- pedir uma nova apreciação relativamente à intenção de indeferimento dado que o motivo do indeferimento "o fato do pedido da colaboradora não ser para um horário flexível, mas para isenção de alguns dias ..." não ser válido dado que o requerimento realizado contempla o pedido para a dispensa do regime de flexibilidade no que concerne à atribuição de turnos aos fins de semana e festividades, bem como turnos noturnos durante a semana. E uma redução parcial do horário de trabalho para 17,5 horas semanais.

- pedir a apreciação do processo por parte da CITE. (...)"

1.5 O processo remetido à CITE vinha instruído com os seguinte documentos: cópia da declaração da entidade empregadora do outro progenitor, cópia do requerimento entregue pela trabalhadora em 09.04.2018, no qual se afere que a mesma gozou a licença parental complementar, cópia de declarações da Segurança Social relativamente aos abonos recebidos, mapas dos turnos existentes no serviço onde a requerente desempenha funções, cópia do pedido de trabalho a tempo parcial da trabalhadora, intenção de recusa da entidade empregadora, e resposta à intenção de recusa.

1.6 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":

" (...) c) 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 (...) "

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 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”.

2.5. 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:

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

- 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. 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.

2.10.5. 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.

2.10.6. 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

2.11. 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;
- c) 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;
- d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.12. No caso em análise, a trabalhadora referiu que é mãe de um filho menor (1 ano de idade), que já gozou a licença parental complementar e que o marido reside e trabalha noutro país. A trabalhadora é titular de um contrato de trabalho por tempo indeterminado de 35 horas semanais solicitando a redução horária para 17,5h horas semanais.

2.13. Analisado o pedido de trabalhadora, verifica-se que este, não contém os elementos legalmente exigidos e que conferem a necessária legitimidade para solicitar o exercício do direito a prestar trabalho a tempo parcial. No pedido efetuado, a trabalhadora não cumpre todos os requisitos para solicitar a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, pelo que, não foram avaliadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa alegadas pela entidade empregadora.

2.14. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora,

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

técnica de superior de diagnóstico e terapêutica, no serviço de imagiologia, solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial, em metade do tempo completo, pelo que, se encontra preenchido o requisito previsto no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o mesmo se dirá relativamente ao estabelecido no n.º 2 do mesmo artigo e no que respeita ao gozo da licença parental complementar.

2.15. No entanto e relativamente ao solicitado pela trabalhadora, nomeadamente: *"(...) ser dispensada do regime de flexibilidade no que concerne à atribuição de turnos aos fins de semana e festividade, bem como turnos noturnos durante a semana. Pelo que requer que lhe seja fixado a atribuição do horário entre 2ª a 6ª feira. (...)"*, a requerente no seu pedido não indica em que períodos pretende cumprir o seu tempo de trabalho em horário parcial, conforme estabelece o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: *"conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana"*. Do pedido da trabalhadora é possível aferir que a trabalhadora não referiu em que períodos pretende trabalhar, referindo-se ainda relativamente a este aspeto que, nem tão pouco pode a trabalhadora fazer um pedido de trabalho a tempo parcial em que exclua o trabalho em dias de festividade uma vez que no regime de trabalho a tempo parcial se as festividade coincidirem com os dias em que a trabalhadora declarou que pretende trabalhar, terá de o fazer.

2.16. Tal conclusão não obsta a que a trabalhadora requeira, novamente, a prestação de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível, devendo para o efeito cumprir os requisitos previstos no artigo 55.º do Código do Trabalho, em caso de horário a tempo parcial, ou o previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, no caso de horário flexível e no n.º 1 do artigo 57º do mesmo diploma, em ambos os casos.

2.17. O empregador 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.

III – CONCLUSÕES

Nestes termos, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., que, caso assim o entenda, poderá apresentar novo pedido de trabalho a tempo parcial, tendo em consideração as exigências legais que se referem no presente parecer.

3.2. O presente parecer não dispensa o empregador dos deveres de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, 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, aplicáveis, também, ao setor público, por força do artigo 22.º *“in fine”* da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09 DE JANEIRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.