

PARECER N.º 56/CITE/2003

Assunto: Parecer nos termos do n.º 2 do art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 67/2003

I - OBJECTO

1. A CITE recebeu um pedido de parecer nos termos referidos em epígrafe, relativo à intenção, por parte de ..., SA, L.da, de recusar a pretensão da trabalhadora Dra. ..., de prestação de trabalho a tempo parcial, entrado nos Serviços em 03.11.06.
2. Do processo remetido constam os seguintes documentos:
 - a) Pedido da trabalhadora, datado de 08 de Outubro p.p., solicitando autorização para prestação de trabalho a tempo parcial, por um período de 2 anos, prestando trabalho nas 3.ª, 4.ª e 5.ª, por forma a poder *prestar o devido acompanhamento* a 2 filhas, de 5 e 3 anos, e que fazem parte do seu agregado familiar. Informa ainda de que a actividade profissional do marido o obriga a frequentes deslocações ao estrangeiro e por períodos entre 3 e 8 dias;
 - b) Carta da empresa, expondo os motivos da recusa, de 27 de Outubro, p.p.;
 - c) Carta da trabalhadora com a apreciação dos motivos da empresa.
3. Os motivos da recusa são os seguintes:
 - d) Por razões de funcionamento: *O cargo que desempenha, de chefia do gabinete de recursos humanos da ..., exige obviamente permanência e dedicação que não são compatíveis com qualquer horário a tempo parcial (e muito menos com uma prestação que apenas assegurava parte dos dias úteis da semana, conforme requerido - 3.ª, 4.ª e 5.ª f);*
 - e) *Não se apresentar viável a contratação de uma chefia unicamente para assegurar as 2.ª e 6.ª f e verificar-se-ia, desse modo, uma quebra da unidade de chefia do gabinete*

de recursos humanos da ... o que é inaceitável.

4. A trabalhadora, por seu turno, por carta de 30 de Outubro, veio explicar melhor as razões da pretensão e rebater alguns dos motivos apontados pela Diz a Dra.:
- i- O Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, não faz distinção, relativamente à categoria profissional, de autorização de prestação de trabalho a tempo parcial, ao contrário do revogado n.º 2 do art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, que vedava aos trabalhadores com cargos de direcção ou chefia tal regime;
 - ii- O argumento de que não seria viável a contratação de outra pessoa para assegurar o funcionamento nos dias em que estivesse ausente, não colhe porque, aquando do nascimento das filhas, esteve ausente 4 meses seguidos e, depois, a dispensa para aleitação até ao ano completo (por cada) e nunca a Administração da ... referiu a necessidade de ter que ser contratada outra pessoa para desempenhar as suas funções;
 - iii- Como não houve alteração da situação vivida na empresa, *tal argumento não corresponde às reais necessidades da entidade patronal, mas sim apenas um mero expediente dilatatório e enganador da situação concreta no local de trabalho;*
 - iv- O funcionamento do gabinete é assegurado por 2 pessoas, a requerente e uma empregada administrativa. Tem sempre dado resposta às solicitações, num universo de cerca de 200 colaboradores. *Existe um bom ambiente de trabalho e é exemplar no cumprimento de todas as solicitações que lhe são feitas e dentro dos prazos normais;*
 - v- Durante o período das licenças de maternidade nunca existiu qualquer problema de funcionamento ... pois sempre esteve disponível para acudir ao que fosse necessário e, *sendo certo que um cargo de direcção implica mais a prática de actos deliberativos do que de execução propriamente ditos, ... nunca a ora requerente deixou de praticar uns e outros durante as suas ausências justificadas;*
 - vi- Com estes antecedentes, refere, *não existe qualquer tipo de receio fundado que a ausência da ora requerente em 2 dias da semana vá alterar a situação existente de modo a lesar os interesses da entidade empregadora no normal e correcto funcionamento do Gabinete de Recursos Humanos;*
 - vii- Termina referindo motivos pessoais relacionados com a doença e difícil recuperação da sogra que, obrigando a cuidados especiais e permanentes por parte do sogro, impede este(s) de prestar os cuidados que vinha prestando às netas, desde o ir buscar a neta mais velha à escola à alimentação, vestuário, etc.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

5. Expostas as razões das partes, algo detalhadamente, cumpre analisar se a entidade patronal pode, ou não, recusar a pretensão da trabalhadora de trabalhar a tempo parcial e se esta pode legitimamente solicitar tal regime.
6. A trabalhadora é mãe de duas filhas, de 5 e 2 anos, que fazem parte do agregado familiar e, por isso, nos termos do n.º 1 do art.º 19.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, solicitou em 08 de Outubro, a prestação de trabalho a tempo parcial, por um período de 2 anos, observando os ditames do art.º 17.º do Decreto-Lei 230/2000, de 23 de Setembro.
7. A ... na informação prestada à trabalhadora sobre a intenção da recusa, pretende demonstrar que o deferimento do regime de trabalho pretendido causaria prejuízos ao funcionamento da empresa face ao cargo de direcção que desempenha exigir permanência e dedicação que não são compatíveis com uma prestação de trabalho a tempo parcial e revelar-se inviável a substituição, por outra chefia, dos restantes dias da semana, o que originaria uma quebra da unidade de chefia do gabinete de recursos humanos.
8. Na sua resposta a trabalhadora refuta as razões expendidas pela empresa (supra ponto 4).
9. As funções desempenhadas pela Dra. ..., Directora de Recursos Humanos, de uma empresa que se ocupa com cuidados de saúde, com cerca de 200 colaboradores, constituem, pela própria natureza do cargo, de direcção, uma situação jurídico-laboral em que as relações estabelecidas assumem uma particular relevância pessoal facultando ao trabalhador nele provido, como diz o Prof. Menezes Cordeiro, “o exercício de poderes (recebidos do empregador e em nome deste exercidos) conformadores da prestação de trabalho, em relação aos trabalhadores subordinados”.
10. Ora, obrigando este tipo de contrato de trabalho (cargo de direcção) de complexo conteúdo, à prestação de uma colaboração permanente em que relevam as qualidades pessoais da trabalhadora, face à relação de confiança estabelecida, não se afigura possível a substituição da trabalhadora por outrem para parte da semana de trabalho. Na verdade, a verificar-se a

substituição, dar-se-ia a alegada quebra de unidade de chefia do gabinete de recursos humanos (que, no campo da saúde, lidará com variadíssimas categorias profissionais, interesses e sensibilidades) inconveniente para a empresa e que esta não pretende aceitar.

11. Por outro lado, ainda que a empresa não tenha feito menção ao volume, à quantidade de trabalho que passa por aquele departamento, pode depreender-se das alegações produzidas pela Dra. ..., que mesmo de licença de maternidade teve de prover às necessidades do gabinete a fim de manter um bom funcionamento que, consigo, foi alcançado, e é elevado.

III - CONCLUSÃO

12. Face ao exposto, a CITE é de parecer que se encontram preenchidos os requisitos legais previstos no n.º 2 do art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, pelo que ..., SA, pode recusar a pretensão à trabalhadora Dra. ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE PRESENTES NA REUNIÃO DE 03.11.24, COM OS VOTOS CONTRA DA UGT, CGTP E A ABSTENÇÃO DA DGAL