



PARECER N.º 219/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 1037 – TP/2011

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 16.11.2011, do Provedor da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Educadora Social, no Internato de ..., nos seguintes termos:

“Nos termos e para os efeitos do Artigo n.º 37, n.º 5 do Código do Trabalho em anexo enviamos a V. Ex^{as}. cópia do processo do pedido de trabalho a tempo parcial da trabalhadora desta ..., ..., Educadora Social, do Internato de ..., que não mereceu deferimento por parte desta ...

Por lapso a documentação em anexo foi enviada para a Autoridade para as Condições do Trabalho ao invés de ter sido enviada a essa Comissão.”

1.2. O requerimento apresentado pela trabalhadora, em 3.10.2011, foi formulado nos termos que se transcrevem:

“... funcionária da ... desde outubro de 2002, a prestar serviço de Educadora Social no Internato ... e residente na Rua ...,

Venho expor e requerer a V^a Ex^a o seguinte:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1. *A requerente é mãe de dois filhos menores de idade, um com 6 anos e o outro com apenas 2 anos, sendo que o mais velho irá iniciar o 1º ciclo e o mais novo frequenta um infantário, ambos em Instituições de ensino sites em ...*

2. *O marido da requerente é agente da ... na Esquadra de ..., praticando um horário de serviço em regime de turnos rotativos, diariamente de segunda a Sábado, sendo que é chamado com frequência para fazer serviços extraordinários, os quais não têm um horário definido.*

3. *A requerente exerce a sua atividade profissional como Educadora Social nesta Instituição, praticando um horário de serviço das 14H15 às 21H00 de Segunda a Sexta e um fim de semana mensal.*

4. *O horário de trabalho praticado tem-me impedido de fazer um correto e desejado acompanhamento maternal aos meus filhos, facto que tem provocado no meu filho mais velho distúrbios comportamentais graves, advindos da falta da figura maternal, estando neste momento a ser seguido por técnicos na área da psicologia e da pedopsiquiatria.*

5. *Situação crítica que se repete várias vezes é quando ambos os progenitores estão de serviço no horário em que o infantário se encontra encerrado, nomeadamente, das 17.30H00 às 21H00, em que nenhum dos progenitores consegue assegurar as responsabilidades paternais.*

6. *Resulta do exposto, que é com grande dificuldade que, ambos levam por diante o seu dever de educar os seus filhos, tendo que, não raras as vezes, pedir a amigos e vizinhos que fiquem com as crianças de forma a poderem cumprir com as suas responsabilidades laborais. A requerente e o seu marido não têm qualquer elemento próximo da sua família para lhes poder auxiliar nessa importante e desiderato tarefa.*

7. *Desde 2006, que a requerente já tinha denunciado esta situação a Vª Exª, no sentido de alterar a valência ou o seu horário de trabalho, para outro mais compatível que lhe permitisse um melhor acompanhamento aos seus filhos.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

8. *Considerando a situação grave comportamental do seu filho, o qual exige cuidados imediatos da sua mãe e dadas as suas competências técnicas e outras para poder desempenhar a sua atividade de Educadora Social, solicita então que a partir do início do próximo ano letivo seja reduzido parcialmente o seu horário de trabalho, no horário compreendido entre as 09H00 e as 16H00, com fundamento no artigo 35º, n.º 1 o) e artigos 55º e 57º da Lei 7/2009 de 12.02.*

Com a vantagem de ter falado com a colega que se encontra a fazer o período da manhã, que se dispõe a fazer a alteração do horário dela com o meu.

10. *Com a prática deste horário, iria certamente estar mais motivada para o cumprimento das suas atividades técnicas, porquanto também os seus deveres maternos ficariam mais salvaguardados.*

Por tudo isto, solicito, encarecidamente, a Vª Ex.ª o deferimento do acima solicitado.”

1.3. A entidade empregadora comunicou a intenção de recusa à trabalhadora, em 21.10.2011, que integra quatro anexos, cujos conteúdos se transcrevem:

“ Nos termos e para os efeitos do n.º 4 do art. 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, notifico V. Exª para os termos do despacho de hoje do Senhor Provedor da Mesa Administrativa desta ..., S/ entidade patronal, que prevê o indeferimento do seu pedido de prestação de trabalho a tempo parcial por razões familiares.

Conforme a norma legal acima mencionada, é-lhe concedido o direito de se pronunciar sobre a indicada intenção de indeferimento da S/ pretensão, bem como a respetiva fundamentação, que deve ser exercido no prazo de cinco dias contados da data de receção da presente notificação.

Seguem em anexo fotocópias do despacho de 2011.10.21 objeto da presente notificação, e das referidas informações de natureza técnica e jurídica.”

“DESPACHO

Considerando os termos do pedido formulado pela Senhora Funcionária ... de fl. 1 e verso dos autos, atentas as informações de natureza técnica e jurídica, prestadas,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

respetivamente pela Senhora Diretora do Internato da ... e pelo Sr. Dr. ..., nosso apoio Jurídico (fls. 4 a 6 e fls. 7 a 11), a cujos teores, fundamentações e conclusões adiro e que se dão por reproduzidas nesta sede para todos os legais efeitos, sem olvidar a difícil situação financeira da Instituição e, em especial, o défice corrente do estabelecimento onde a trabalhadora presta serviço superior a cinco dezenas de milhares de euros, despacho no sentido do indeferimento do requerido pela identificada trabalhadora, e sem prejuízo dos vícios formais do pedido apontados na sobredita informação jurídica, por não ser compatível com as necessidades imperiosas do respetivo serviço, e especialmente das menores nele internadas, e, bem assim, em razão da funcionária ser imprescindível ao bom funcionamento do serviço e não ser passível de substituição, pelo menos sem acentuados custos financeiros para a instituição.

Cumpra-se o determinado no n.º 4 do art. 57.º do Cód. Trabalho em vigor, essa notificação ser acompanhada de cópias das atrás aludidas informações jurídicas.”

“Informação Jurídica (...)

..., trabalhadora da ... adstrita ao Internato da ..., deu entrada em 2011.10.03 a um pedido, justificado com a necessidade de melhor acompanhar os seus filhos menores, respetivamente de dois e seis anos de idade, visando a redução do seu horário de trabalho, que se presume para metade do seu período ordinário, a cumprir diariamente das 09H00 às 16H00, e “a partir do início do próximo ano letivo”.

Colhidas as necessárias informações junto dos competentes serviços dessa Instituição, verificou-se que a categoria da trabalhadora requerente é de educadora social, a que corresponde o salário mensal de 888,85 Euros, cumprindo naquele estabelecimento o respetivo horário laboral das 14H15 às 21H00 desde o início da sua relação laboral, conforme o teor do contrato de trabalho inicialmente celebrado com a sua sobredita entidade patronal.

Para tanto, e em síntese, alega que o seu marido é agente da ..., sujeito enquanto tal ao cumprimento de turnos e escalas de serviços irregulares, determinados pela hierarquia daquela corporação policial, facto este, aliado ao seu horário de trabalho,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

a impossibilita ou, pelo menos dificulta, o melhor desempenho das respetivas responsabilidades parentais.

Não consta que qualquer dos progenitores se encontre inibido ou impedido do exercício do poder parental.

Não faz prova documental do seu estado civil, da relação de filiação, e do estatuto profissional e respetivo regime do seu cônjuge. De todo o modo, mas sem prejuízo da potencial arguição do seu contrário por quem de direito, não se considera como relevante para efeito da presente informação essa imperfeição instrutória.

De outro modo, resta a dúvida a que “ano letivo” se pretende referir a peticionante, admitindo-se no entanto que quer aludir ao ano letivo 2011 — 2012.

Fundamenta a sua pretensão em normas legais do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que para maior facilidade expositiva se passa a discriminar e transcrever:

— art. 35.º, n.º 1 al. o):

(...)

— art. 55.º:

(...)

Por sua vez, a norma adjetiva aplicável ao pedido é o art. 57.º:

(...)

Se assim é, cumpre desde já evidenciar que os filhos da trabalhadora requerente têm idade inferior a doze anos, no entanto a pretensão formulada tanto pode ser conferida à mãe, no caso trabalhadora a trabalhadora desta Instituição, como pelo pai.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Que o regime de trabalho a tempo parcial perdura no máximo por dois anos, sendo gozado, fora os casos de convenção diversa, é prestado de manhã ou de tarde, ou, em alternativa, em três dias por semana.

Neste enquadramento, é patente, atenta a própria fundamentação avançada pela peticionante, que seria mais curial que o pedido fosse formulado pelo progenitor, do que pela mãe, dado que é o horário de trabalho ou serviço daquele que conflitua com o melhor exercício da parentalidade.

De todo o modo, que o horário de trabalho pretendido pela trabalhadora excede o benefício que lhe é concedido por lei, já que sempre deveria ser gozado de manhã ou de tarde se bem que reduzido a metade do seu atual período diário, ou, em alternativa, em três dias da semana.

No plano meramente processual, somos do parecer que a requerente não deu cabal cumprimento aos requisitos estatuídos no n.º 1 do transcrito artigo 57.º, designadamente a sua alínea a).

Quanto às implicações funcionais do pedido formulado pela trabalhadora requerente, como é do conhecimento superior, foi ouvida a Senhora Diretora do estabelecimento onde a mesma presta serviço, que, em suma, considerou:

— que a ausência da trabalhadora requerente, sendo imprescindível, impõe a sua imediata substituição;

— a prestação laboral de trabalhadora de idêntica categoria (educadora social) e conteúdo no horário atualmente cumprido por esta.

Retiramos, pois, a ilação que a trabalhadora requerente não é passível de ser substituída por trabalhadora de diferente categoria, nomeadamente por auxiliar de ação educativa.

Contudo, caso se entenda que trabalhadora desta última categoria mas com formação idónea a ser reclassificada como educadora social possa ser “reclassificada” para o presente efeito, resulta que a mesma passaria a ser remunerada pela respetiva tabela, com o conseqüente encargo financeiro daí decorrente.

Em sentido contrário, a troca de horário da trabalhadora requerente por aquele atualmente prestado por colega com a categoria de auxiliar de educação não implica



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

que o vencimento da primeira seja reduzido em conformidade.

Nestas circunstâncias, prevê-se que o deferimento da pretensão da trabalhadora requerente implique agravamento das despesas a cargo da ...

Em conclusão:

— O pedido da trabalhadora requerente não cumpre todos os requisitos formais legalmente exigíveis;

mesmo que assim não se entenda ou caso se releve esse vício,

— o bom funcionamento do Internato ..., e logo o superior interesse das menores aí internadas, impõe a prestação de trabalhadora com categoria da requerente durante o seu atual período horário de prestação laboral;

— que a sua eventual falta, impõe a sua necessária substituição;

— que esta, a concretizar-se, implica aumento da despesa suportada pela ...

Em consequência, considera-se que se encontram preenchidas as condições que motivam o indeferimento da pretensão sob análise — art. 57.º, n.º 2 supra transcrito.

Caso superiormente assim se considere, em cumprimento do prescrito nos n.ºs 3 e 4 do mesmo artigo, deve ser dado conhecimento por escrito da eventual intenção de decisão negativa no prazo de vinte dias contados da receção do pedido (termo final em 23/10/2011), com a respetiva fundamentação expressa, sendo concedido à trabalhadora o prazo de cinco dias para se pronunciar.

Recebida a resposta desta, ou transcorrido o prazo legalmente concedido para este efeito, deve o processo ser enviado para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador — n.º 5 do artigo 57.º.

Seguindo-se os demais termos até final — n.ºs 6 a 9 do mesmo artigo.”

“ ..., a exercer funções de Direção Técnica no Internato, vem nessa qualidade;

1. Responder às questões que Vª Exa me colocou na carta de 12-10-2011;

2. Enviar cópia do parecer entregue por mim ao Sr. Engenheiro ... a 29-09-2011, depois de mo ter solicitado verbalmente.

Assim, cumpre-me expressar a minha opinião, embora não sujeite as respostas à ordem pelas quais as perguntas foram colocadas:

1. Caracterização dos dois elementos referidos



1º Elemento: Educadora ..., licenciada em Educação Social pela Universidade ...

Categoria Profissional: Educadora Social

Funções que exerce atualmente e vigente no contrato: educadora Social

Horário de Trabalho: 14:15 às 21:00

Atividade específica: Acompanhamento educativo global do grupo de crianças/jovens da Acompanhamento das atividades gerais no âmbito da equipa técnica

Nível de exigência da função e horário: Elevado, a ausência exige uma substituição imediata.

2º Elemento: Educadora ..., licenciada em Educação Social pela Universidade ...

Categoria Profissional: Educadora Social

Funções que exerce atualmente e vigente no contrato: Auxiliar de Educação

Horário de Trabalho: Das 9:00 às 13:00

Atividade específica: Polivalência. Acompanhamento escolar de algumas utentes presentes, realização de diversas tarefas necessárias ao bom funcionamento.

Nível de exigência da função e horário: Relativo. A ausência pode, temporariamente, ser assegurada pelos restantes elementos ao serviço

2. Pelo que me é dado perceber o 1º elemento pretende trocar com o 2.º. Pelo exposto na caracterização sumária, é fácil compreender que a ser feita a troca, o perfil dos cargos/categorias/funções e horários se devem manter independentemente de quem os assegure.

3. Penso também que será relevante referir que o 2º elemento, tem podido assegurar as baixas médicas e outras ausências do 1º elemento, o que deixará de acontecer caso a troca se venha a verificar.

4. Sobre o perfil de ambas, dado que a sua formação académica de base é a mesma, deverão reunir condições para o preenchimento da função, sabendo que a motivação, assiduidade, empenhamento profissional são critérios a ter presentes no exercício de toda a atividade profissional, independentemente da função que é exercida.

5. Seja qual for a decisão tomada pelo Senhor ..., merecerá toda a minha aceitação. Reafirmo também o meu empenhamento em contribuir para que a equipa responda com qualidade aos desafios que diariamente nos são colocados.”



“Alteração na constituição da Equipa Educativa do Internato

Sr. Engenheiro

Sobre este assunto e dado que me deu a oportunidade de me pronunciar considero importante referir o seguinte:

- As três Educadoras foram admitidas com conhecimento do horário e condições de trabalho inerentes ao exercício de funções que iriam desempenhar;*
- Sendo as três pessoas jovens teriam à partida expectativas sobre a constituição de família;*
- Tal não impede que a qualquer momento possam querer ver alteradas as condições iniciais o que é legítimo;*
- O que não me parece tão legítimo é querer que as necessidades institucionais se tenham que adaptar às necessidades pessoais dos seus trabalhadores, fazendo variar a motivação, desempenho e até assiduidade da satisfação ou não das novas condições exigidas. Não acho legítimo;*
- Nunca a ... fez vigorar qualquer tipo de avaliação de desempenho dos profissionais, apesar das Coordenadoras dos Estabelecimentos o terem sugerido e apresentado à excelentíssima Mesa em várias reuniões avançando com propostas e instrumentos de avaliação necessários;*
- Não vou nesta altura avaliar excepcionalmente um elemento da Equipa, porque para mim seria eticamente reprovável. Para além das informações que a par e passo lhe vou comunicando, a sua permanente aproximação e acompanhamento das dinâmicas e do trabalho desenvolvido pela equipa e por cada uma das funcionárias em particular fornecer-lhe-ão indicadores seguros e suficientes.*

Por isso considero:

- A alteração e troca de dois elementos, ... — Educadora Social, até agora a exercer essas funções e ... — Educadora Social de formação a exercer a tempo parcial como Auxiliar de Ação Educativa só deveria ser permitida desde que se mantenham os pressupostos que estiveram na base da contratação - Educadora Social para horário igual ao atual e respetiva função, horário parcial diurno para o exercício das funções de Auxiliar de Educação. São estas as necessidades atuais da Instituição.*
- O preenchimento de outras necessidades passaria pelo reforço da vigilância noturna e pela inclusão de profissional na área da psicologia.*

Com os melhores cumprimentos



...”

1.4. Em 31.10.2011, a trabalhadora apresentou apreciação do fundamento da intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Resposta ao indeferimento do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial em razão de responsabilidades familiares

..., vem dizer a V/ Exas. o seguinte:

A trabalhadora ao requerer a V/ Exas. o exercício do trabalho a tempo parcial, fazia-o nos termos do artigo 55.º do Código de Trabalho.

Efetivamente, a trabalhadora tem dois filhos menores, um de 6 anos e outro de 2 anos, que necessitam de acompanhamento maternal.

Ao requerer a redução do seu horário de trabalho a trabalhadora pretendia que V/ Exas, dentro do quadro das contratações existentes possibilitassem uma troca entre a trabalhadora e uma colega.

Para o efeito e dado existir uma situação possível a trabalhadora propôs que fosse feita a troca entre ela e a trabalhadora ...

Entende a trabalhadora que essa situação é praticável uma vez que provisoriamente ela aceita descer de categoria e auferir a remuneração da referida colega.

Consultada a ACT, foi-lhe dito que tal exequível desde que a trabalhadora concorde e que seja uma situação provisória.

Efetivamente a trabalhadora apenas pretende o horário das 9.00 às 13 horas durante o prazo máximo legalmente previsto.

Aceita a trabalhadora quer a redução de categoria quer a redução de remuneração, provisoriamente.

Nessa conformidade, entende-se que são cumpridas as necessidades atuais da instituição.

A trabalhadora também se compromete assegurar baixas médicas e outras ausências da trabalhadora ...

Uma vez que a trabalhadora aceita provisoriamente a auferir a remuneração da colega ..., não implica agravamento das despesas da ...

Dado o pedido inicial não ter sido devidamente instruído seguem os seguintes



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

documentos:

- Declaração de IRS onde constam os dependentes,
 - Certidão de nascimento dos filhos menores
 - Comprovativo de que o cônjuge, progenitor dos menores tem atividade profissional.
- Pretende a trabalhadora com o pedido apresentado poder acompanhar os filhos menores, nomeadamente o filho ..., dado este estar a ser seguido por uma pedopsiquiatra que a alertou que a sua presença é essencial para o correto desenvolvimento da criança.

Junta para o efeito

- Relatório de psicologia
- Declaração médica

É pois uma situação imperiosa, que só com a redução do horário de trabalho a tempo parcial, poderá ser solucionada.”

- 1.5. Por Despacho de 4.11.2011, a entidade empregadora confirma a intenção de indeferimento do pedido da trabalhadora requerente, nos termos dos anexos a esse Despacho, conforme se transcreve:

“DESPACHO

Considerando o teor das considerações técnicas e jurídicas, junta a folhas 30 e 31 e 33 a 35 do presente processo, a par do demais conteúdo dos autos, e ponderadas as razões da requerente D. ... confirmo a anteriormente declarada intenção pelo que não defiro o requerido.

A confirmação da intenção de indeferimento funda-se nos graves inconvenientes para o bom funcionamento do Internato ..., especialmente das crianças e adolescentes neste internadas, conforme decorre das informações técnicas da respetiva Sr^a Diretora constantes dos autos a fls. 5 e 6 e 30 e 31, de outro modo, quanto à legalidade do requerido adiro ao que sobre esta matéria consta nas informações jurídicas de 7 a 11 e de 33 a 35, sublinhando que nem o horário pretendido pela requerente, de manhã, coincide com aquele que com a mesma foi contratado, nem muito menos que a trabalhadora ... tenha alguma vez manifestado de modo válido a sua vontade de trocar o respetivo horário com a sua colega ..., aqui requerente.

Acresce que essa pretensa troca sempre acarretará, pelo menos, a prazo, aumento dos encargos salariais a suportar pela nossa Instituição que de todo o modo seriam insuportáveis dada a difícil conjuntura económica e social que o nosso país atravessa, e que diretamente se refletem nas receitas e despesas desta ...

Cumpra-se a subsequente tramitação legal.”



“INFORMAÇÃO JURIDICA

Assunto: ... / ... / ... / prestação de trabalho em tempo parcial.

..., trabalhadora da ... adstrita ao Internato ..., deu entrada em 2011.10.03 a um pedido, justificado com a necessidade de melhor acompanhar os seus filhos menores, respetivamente de dois e seis anos de idade, visando a redução do seu horário de trabalho, que se presume para metade do seu período ordinário, a cumprir diariamente das 09H00 às 16H00, e “a partir do início do próximo ano letivo”.

A requerente, em cumprimento do prescrito no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, foi notificada oportunamente da intenção de indeferimento por parte da entidade patronal, tendo aquela, igualmente no prazo legal que lhe é concedido pela dita norma, em 2011.10.31, exercido o seu direito de audição.

Nesta sua peça, veio esclarecer alguns pontos até então menos claros da sua pretensão, bem como juntar documentos cuja falta tinha sido apontada na nossa anterior informação. Admitindo-se a sanção dessas irregularidades formais, resta verificar as questões materiais ora objeto de esclarecimento por parte da requerente:

a) Esta pretende na prática trocar o seu horário de trabalho com a sua colega no mesmo estabelecimento ..., cuja categoria, segundo informações colhidas, é de “auxiliar de ação educativa”, e cujo horário de trabalho é a tempo parcial, circunscrevendo-se das 9.00 às 13.00;

b) A categoria da requerente é de “educadora social”, isto é, superior à da sua agora identificada colega de trabalho, sendo o respetivo horário de trabalho das 14.15 às 21.00 horas;

c) Que pretende cumprir a sua prestação laboral das 9.00 às 13.00, durante o período máximo legalmente admissível do regime de trabalho a tempo parcial (2 anos art. 55.º, n.º 4 do Cod Trabalho);

d) Mais nos diz a requerente, que aceita descer de categoria e de remuneração, para os níveis atualmente auferidos pela dita trabalhadora ..., durante o pedido de duração da medida requerida;

e) Que se compromete substituir a sua identificada colega nas suas baixas médicas e outras ausências;

f) Conclui que dado o exposto não se registaria agravamento dos encargos financeiros a suportar por esta ...

Dado o exposto, atento o facto que a pretensão da requerente mesmo com os seus novos matizes, pode entrar em conflito com a organização e funcionalidade do Internato ..., considerou de interesse ouvir a respetiva Diretora Técnica, Drª ...



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

De imediato, esta se pronunciou, nos termos do documento que consta deste processo, e que para o efeito se dão por reproduzidos nesta sede, destacando-se no entanto a afirmação que “a mudança frequente, a presença irregular ou a ausência provisória da educadora de ... gera múltiplas disfuncionalidades nas residentes que deverão ser bem ponderadas.”..., passando a enunciar o respetivo elenco.

Conclui pela necessidade de garantir estabilidade de acompanhamento do grupo de adolescentes e jovens da ..., ao qual está afeto a Educadora ..., pelo que considera “ser necessário... garantir a continuidade de acompanhamento do grupo por profissionais a tempo inteiro, no horário definido para as 3 educadoras a quem sejam conferidas as competências, direitos e responsabilidades adequadas.”

Por outras palavras, há evidentes inconvenientes resultantes da pretensão da requerente, no entanto seriam as mesmas insanáveis no quadro exposto.

Se assim é, quanto ao funcionamento do Internato ..., quais são os efeitos no plano laboral e financeiro:

- a reclassificação da trabalhadora substituta em educadora social, caso preenchesse os requisitos para o efeito, com a conseqüente majoração do seu vencimento;

- no prazo de dois anos não se antevêem agravamentos de despesa dado o facto da requerente aceitar ser remunerada pela tabela aplicável à chamada “auxiliar de ação educativa”, no pressuposto de tal reclassificação temporária para nível inferior seja admissível no atual enquadramento legal; contudo, dado designadamente que o conteúdo funcional das suas funções não seria alterado, não é líquido que mesmo com essa vertente de “voluntariedade” essa possibilidade encontre acolhimento no direito;

- posteriormente, parece-nos evidente que acarretaria agravamento dos custos financeiros para a ..., não só em razão da reclassificação para categoria superior da trabalhadora substituta da requerente, que permaneceria, mas também, a ser aquela trabalhadora a dita D^a ..., por esta ter passado de um horário a tempo parcial, que é o seu nesta data, a um trabalho de horário a tempo completo.

Dito isto, é de todo o modo, evidencia-se que a D^a ... não se pronunciou em absoluto no sentido manifestado pela requerente, pelo que obviamente as declarações desta não lhe são oponíveis, nada garantindo que a eventualidade plasmada no escrito se concretize na prática.

De outro modo, sem prejuízo de acordo entre entidade patronal e trabalhadora nesse



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

sentido, o direito a redução parcial do tempo de trabalho tem como limites o horário de trabalho em causa (no caso em apreço das 14.15 às 21.00), e não outro, pelo que consideramos que a pretensão manifestada pela requerente de cumprir a prestação de trabalho a tempo parcial num horário da manhã não merece nessa perspetiva a tutela da lei (art. 55.º, n.º 3 do Cód. Trabalho).

A decisão pertence ao órgão próprio da ..., sendo certo que, no caso de ser confirmada a intenção de indeferimento, deve ser dado cumprimento ao determinado no n.º 5 do art. 57.º do Cód. Trabalho:

“Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.”

“..., a exercer funções de Direção Técnica no Internato, vem, a seu pedido, emitir parecer técnico sobre o teor do documento que me foi facultado, endereçado a Vª Ex.ª e subscrito pela Educadora Social Dr.ª ...

- que pretende trocar de horário de trabalho e de funções com a funcionária ..., auxiliar educativa com horário parcial;

- que invoca o carácter provisório desta alteração, presumindo que possa vigorar durante o prazo máximo legalmente previsto;

Compete-me enquanto diretora técnica organizar a instituição em torno do bem-estar e do desenvolvimento global das residentes, minimizando os efeitos do afastamento dos seus núcleos familiares de origem, criando condições de estabilidade e segurança passíveis de encorajarem e motivarem as crianças/adolescentes/jovens, para um novo ciclo de vida e de melhores oportunidades.

Neste enquadramento de objetivos gerais realça-se o papel do Educador Social que, integrado e suportado pela equipa técnica, desenvolve o trabalho educativo de proximidade, tornando-se com frequência no adulto de referência e no modelo identitário das crianças/jovens.

Cabe-lhe, entre outros atributos profissionais, estabelecer e garantir:



> *Relação afetiva, personalizada e individualizada com cada criança e/ou adolescente;*

> *Organização do espaço físico residencial de acordo com as necessidades e desenvolver atividades adequadas ao grau de desenvolvimento de cada criança ou adolescente;*

> *Ajudar cada elemento do seu grupo a lidar com sua história de vida fortalecendo a autoestima e construção da identidade;*

> *Organizar o dossier individual de cada uma, que deve conter os planos individuais de apoio à concretização do seu projeto de vida, os registos individuais nas diversas áreas, as várias etapas do acompanhamento, diligências encetadas, etc;*

> *Promover interações de grupo inclusivas, de entreajuda, e de aprendizagens que favoreçam a assimilação de valores e de regras, que abram portas a uma socialização responsável e a uma futura inserção social.*

A mudança frequente, a presença irregular ou a ausência provisória da Educadora de ... gera múltiplas disfuncionalidades nas residentes que deverão ser bem ponderadas. Entre outras, as seguintes:

Perda de confiança no adulto;

Descompensação e desvinculação afetiva;

Quebra na comunicação, quebra de motivação,

Alterações comportamentais, incumprimento de regras;

Sentimento de desamparo na resolução dos seus problemas;

Indefinição quanto ao futuro, etc.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Por isso, tal como já referi em exposição anterior dirigida a V Ex., o meu parecer técnico fundamenta-se na necessidade de garantir estabilidade de acompanhamento do Grupo de adolescentes e jovens da ..., grupo ao qual está afeto a Educadora ...

Pelas razões acima expostas e ainda outras não referidas, considero ser necessário, acima de tudo o mais, garantir a continuidade de acompanhamento do grupo por profissional a tempo inteiro, no horário definido para as 3 Educadoras a quem sejam conferidas competências, direitos e responsabilidades adequadas.”

1.6. Em 23.11.2011, a CITE solicitou à ... de ... cópia do comprovativo da data de solicitação de parecer prévio à ACT; Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora requerente e ainda o quadro de pessoal afeto ao Internato ..., com indicação das categorias profissionais, profissões e horários de trabalho.

1.7. Foram juntos ao processo os seguintes elementos:

- Carta da ..., dirigida à Diretora do Internato ..., de 12.10.2011;
- Declaração de Rendimentos – IRS, referente a 2010;
- Boletim de Nascimento;
- Assento de Nascimento;
- Informação do Comando Metropolitano ..., de 27.10.2011;
- Dois Relatórios de Psicologia, de 12.11.2010 e de 15.06.2011;
- Declaração Médica, de 28.07.2011;
- Ofício da ACT, de 11.11.2011;
- Ofício de pedido de parecer prévio dirigido à ACT, de 4.11.2011;
- Contrato Individual de Trabalho a Termo Certo, de 1.10.2002;
- Mapa de pessoal ao serviço do Internato ..., de 24.11.2011;
- Comprovativos de envio e receção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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. 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, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

2.3.1. 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.

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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.

2.3.3. 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.

2.3.4. 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.¹

2.4. Nos termos do Código do Trabalho, entende-se por trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, o direito de desenvolver a atividade profissional em período normal de trabalho inferior ao praticado a tempo completo, e na falta de acordo em contrário com a sua entidade empregadora, em período normal de trabalho correspondente a metade do praticado a tempo completo, numa situação comparável, podendo ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde ou em três dias por semana, conforme o pedido do/a trabalhador/a.

2.5. Como se referiu, quando a entidade empregadora tem intenção de recusar o pedido formulado deve cumprir os prazos indicados no artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente os previstos para a comunicação da intenção de recusa e para a solicitação do parecer prévio à CITE, e deve fundamentar a recusa em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.6. Nos termos da alínea c) do artigo 3.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 2.º do



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, que aprovou a lei orgânica da CITE, esta Comissão é a entidade com competência para emitir parecer prévio à recusa da prestação de trabalho a tempo parcial solicitado por trabalhadores que tenham filhos menores de 12 anos.

2.7. O regime legal para a emissão do referido parecer encontra-se previsto nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, devendo a entidade empregadora solicitá-lo nos 5 dias após o termo do prazo para resposta do/a trabalhador/a.

2.8. No caso em análise, e conforme referido no processo “Por lapso a documentação (...) foi enviada para a Autoridade para as Condições do Trabalho ao invés de ter sido enviada (...)” à CITE.

Confirmada a data em que foi solicitado pedido de parecer prévio à ACT verifica-se que este foi requerido dentro do prazo legal previsto, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Assim, muito embora o pedido de parecer prévio à CITE só se verifique em 15.11.2011, admite-se poder considerar que foi observado o prazo legal previsto, no sentido em que o mesmo foi solicitado em tempo mas a órgão administrativo sem competência legal para o emitir.²

2.9. A trabalhadora requereu, inicialmente e após correção realizada em sede e apreciação à intenção de recusa, a redução do seu horário de trabalho, para acompanhamento dos seus filhos de 2 e 6 anos de idade, designadamente para acompanhamento do filho mais velho conforme terapêutica indicada por psicóloga e médica, uma vez que o outro progenitor tem atividade profissional em regime de turnos rotativos e presta serviço extraordinário sem horário definido. O horário reduzido deverá ser, então, o prestado das 9.00h às 13.00h, indicando uma colega que se disponibilizou para trocar o horário consigo.

Numa prestação diária de trabalho de cerca de 7.00h, com prestação de trabalho durante um fim de semana por mês, equivalente a 12 horas, a trabalhadora indica um período de 4 horas diárias.

A trabalhadora pretende que este regime vigore a partir do presente ano letivo pelo

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

² Ver a este respeito o disposto no n.º 2 do artigo 76.º, alínea a) do artigo 83.º e n.ºs 3 e 4 do artigo 137.º do Código do Procedimento Administrativo.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

prazo máximo permitido de 2 anos, aceitando, temporariamente, a mudança para categoria inferior, com a respetiva redução da remuneração e compromete-se a assegurar as ausências da trabalhadora que, alegadamente, aceita substituí-la.

2.10. Perante o pedido formulado a entidade empregadora apresentou os seguintes fundamentos justificativos da recusa:

- a) O horário contratualizado com a trabalhadora ocorre entre as 14.15h e as 21.00h;
- b) A ausência da trabalhadora requer a sua imediata substituição, no mesmo horário;
- c) Haveria um maior encargo financeiro se a trabalhadora fosse substituída por outra com a categoria de auxiliar de ação educativa (mas com formação para poder ser reclassificada como Educadora Social);
- d) A troca de horário não implicaria que a trabalhadora requerente visse alterado o seu vencimento, pelo que haveria agravamento das despesas a cargo do empregador;
- e) A trabalhadora ... “ não se pronunciou em absoluto no sentido manifestado pela requerente (...) nada garantindo que a eventualidade plasmada no escrito se concretize na prática.”;
- f) Se o horário da trabalhadora requerente é um horário que se inicia na parte da tarde, “a pretensão manifestada pela requerente de cumprir a prestação de trabalho a tempo parcial num horário da manhã não merece nessa perspetiva a tutela da lei (art. 55.º, n.º 3 do Cód Trabalho).”;
- g) “A mudança frequente, a presença irregular ou a ausência provisória da Educadora de ... gera múltiplas disfuncionalidades nas residentes que deverão ser bem ponderadas.”;
- h) É necessário “acima de tudo o mais, garantir a continuidade de acompanhamento do grupo por profissional a tempo inteiro, no horário definido para as 3 Educadoras a quem sejam conferidas competências, direitos e responsabilidades adequadas.”

2.11. Face aos elementos que compõem o processo remetido à CITE incumbe esclarecer o seguinte:



2.11.1. Nos termos previstos no n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o direito a requer a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, só pode ser exercido pela trabalhadora requerente após o gozo da licença parental complementar prevista no artigo 51.º do mesmo diploma legal, designadamente na modalidade de tempo parcial durante doze meses, ou após se verificar a impossibilidade do exercício deste direito, quando, por exemplo, o filho já tenha completado 6 anos de idade.

No caso em análise, a trabalhadora requereu a prestação de trabalho a tempo parcial para acompanhamento dos dois filhos, um com 2 anos de idade e outro com 6 anos de idade, não esclarecendo se, pelo filho mais novo, já terá gozado uma licença parental complementar.

2.11.2. O horário a tempo parcial indicado pela trabalhadora, com uma prestação diária de 4.00h, afigura-se não corresponder com exatidão a metade de um período normal de trabalho médio de 35 horas semanais mais 12 horas de cinco em cinco semanas, muito embora se afigure, igualmente, que a entidade empregadora aceitou o pedido como correspondendo a metade desse período normal de trabalho a que a requerente está obrigada, não tendo obstado a tal situação.

2.11.3. No sentido do n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, e 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.

Naturalmente, que a disposição legal não pretende condicionar a prática de um horário a tempo parcial apenas nos períodos em que, por contrato, o/a trabalhador/a estaria obrigado/a à sua prestação de trabalho. A considerar esta interpretação, um/a trabalhador/a com uma prestação de trabalho dividida por cinco dias da semana nunca poderia optar por requer exercer a sua atividade em apenas três dias.

Assim sendo, uma trabalhadora que preste a sua atividade em horário com início da parte da tarde, poderá requerer que a sua prestação de trabalho a tempo parcial, para efeitos do cumprimento das suas responsabilidades familiares, seja prestada diariamente de manhã, de tarde ou em três dias por semana.



2.11.4. A trabalhadora alegou a possibilidade de alterar, temporariamente, a sua posição contratual, indicando haver uma trabalhadora ao serviço da mesma entidade empregadora com possibilidade de a substituir.

2.11.5. Ainda que legalmente prevista, por um lado, a possibilidade de mudança do/a trabalhador/a para categoria inferior àquela para que se encontra contratado/a, e por outro a mobilidade funcional enquanto prerrogativa concedida ao empregador, a verdade é que não resulta inequívoca essa possibilidade de substituição³.

2.12. Em rigor, no caso *sub judice* não estão em causa os fundamentos relacionados com o funcionamento do Internato de ..., relativamente aos quais, e de acordo com a Diretora daquele Internato, a preocupação subjacente à eventual autorização do pedido é a de ter de garantir a substituição da trabalhadora requerente, no horário contratualizado, e ter de garantir as funções de auxiliar de ação educativa, no horário acordado. Com efeito, afirma a Diretora: “o perfil dos cargos/categorias/funções e horários se devem manter independentemente de quem os assegure.” (...) “o 2º elemento, tem podido assegurar as baixas médicas e outras ausências do 1º elemento, o que deixará de acontecer caso a troca se venha a verificar.”, e “ Sobre o perfil de ambas, dado que a sua formação académica de base é a mesma, deverão reunir condições para o preenchimento da função (...)”.

Ora, verificando-se que a trabalhadora com a categoria de auxiliar de ação educativa já vem substituindo a trabalhadora requerente no desempenho das suas funções e no horário que foi instituído para o efeito, afigura-se que a concretização da temporária troca de funções entre ambas até poderia garantir mais corretamente a estabilidade no acompanhamento do grupo de adolescentes, designadamente evitando a “mudança frequente, a presença irregular ou a ausência provisória da Educadora de ...”, uma vez que seria assegurada uma nova organização de

³ Artigos 119.º e 120.º do Código do Trabalho.

“6. A mobilidade funcional encontra-se condicionada a não implicar a modificação da posição do trabalhador, o que significa que não poderá verificar-se uma desvalorização do posicionamento do trabalhador da empresa, suscetível de por em causa o seu estatuto. Modificará a posição do trabalhador, sendo ilícita, a alteração que vise que um trabalhador que exerça funções de Diretor Comercial passe a desempenhar funções correspondentes a auxiliar de limpeza.” – In DIOGO VAZ MARECOS, Código do Trabalho Anotado, Wolters Kluwer Portugal sob a marca Coimbra Editora, setembro de 2010, pág. 310.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
pessoal, durante os próximos 2 anos.

- 2.13.** No entanto, e face ao exposto, ainda que podendo inexistir impossibilidade legal na realização da pretensão da trabalhadora requerente, a verdade é que não fica afastada a hipótese alegada pelo empregador de haver aumento dos encargos financeiros do Internato de ... em virtude da concessão da prestação de trabalho em regime de tempo parcial. Considerando ainda não ter sido demonstrada a disponibilidade da trabalhadora ... em concordar com a mobilidade funcional a que seria sujeita, e existindo apenas mais outra Educadora e uma Técnica em horário idêntico ao da requerente, cada uma afeta à sua ..., caso não se concretizasse a alegada “troca” haveria a necessidade de contratar de uma Educadora para substituição da requerente, o que poderá não ser viável.
- 2.14.** Tal conclusão não obstaculiza a trabalhadora de requerer, novamente, a prestação de trabalho a tempo parcial, devendo demonstrar a possibilidade efetiva da alteração proposta, designadamente, comprovando a disponibilidade da sua colega ... em acordar uma mobilidade funcional em horário diverso do que atualmente pratica, caso queira praticar um horário a tempo parcial para acompanhamento do seu filho com 6 anos de idade. De igual modo, a trabalhadora requerente poderá, eventualmente, optar por exercer o seu direito ao gozo de uma licença parental complementar, na modalidade a tempo parcial, para assistência ao filho de 2 anos de idade, nos termos previstos no artigo 51.º do Código do Trabalho, caso não tenha esgotado o direito consignado nesta disposição legal.

III – CONCLUSÕES

Nestes termos, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, tal como apresentado pela trabalhadora ..., uma vez que não fica afastada a possibilidade da existência de acréscimo de encargos financeiros decorrentes da concessão do horário requerido.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

3.2. Recomendar à ... na medida das suas possibilidades, a promoção de condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º, e a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011**