

PARECER n.º 416/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 1526/TP/2018

I – OBJETO

- 1.1. Em 21/06/2018, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., que exerce funções no serviço de ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, datado de 07/06/2018 e dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, refere, nomeadamente, o seguinte: “Trabalho a tempo parcial, 17,5h/semana, três dias por semana, terças, quartas e quintas”.
- 1.3. Em 14/06/2018, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta sobre os fundamentos da recusa do seu pedido de trabalho a tempo parcial, referindo, nomeadamente, o seguinte: “Nos termos do n.º 4, do Artigo 57º, do Código do Trabalho, acerca do pedido de concessão do regime de trabalho a tempo parcial, informo V. Ex.º do despacho da Vogal do Conselho de Administração, datado de 08.06.2018, que a seguir se transcreve e se anexa cópia: “Despacho do Vogal do Conselho de

Administração: «O Conselho de Administração pretende indeferir o pedido com fundamento em exigências imperiosas no funcionamento do Serviço com base na informação do Sr. Diretor de Serviço de 05.06.2018. Para ratificação do Conselho de Administração.» Mais informo, que dispõe de 5 dias, a partir da receção deste ofício, se assim o entender, para se pronunciou sobre esta deliberação, que deverá entregar no Serviço de Gestão de Recursos Humano.» O pedido de redução de horário — tempo parcial da ...), é compreensível pelos motivos familiares invocados, mas considero não estarem atualmente reunidas as condições necessárias para que o mesmo possa ser deferido, nomeadamente: O Serviço de ... iniciou neste mês uma fase de reestruturação dos 3 ..., do qual resultará a agilização de procedimentos analíticos, decorrente de alterações no ..., a qual se irá repercutir no número de efetivos por posto de trabalho nas várias áreas ... nos 3 Após concluído esta fase, considero estarem reunidas as condições para a mobilidade dos ... entre ... que poderá estabilizar a necessidade do número de efetivos. Para colmatar estas dificuldades foi pedida a colaboração de 3 ... que cumprem o seu horário de trabalho em período diurno entre os quais a ...(...). O pedido de redução de horário foi apresentado após ter sido solicitado à ... que passasse a integrar a escala de serviço do ... que asseguraria o [funcionamento por turnos do ... durante 24h. Serem funções no Serviço de ... do ... dos quais: Apenas 7 ... integram a escala de ... cm turnos durante 24/dia. 2 ... estão dispensados do Serviço de ...por terem mais de 60 anos. 1 ... encontra-se de atestado médico justificado por gravidez de risco, 3 ... que desempenham funções no ... (sendo a requerente uma dessas ...) nunca foram escalonas para prestarem serviço por turnos ao ... e face à situação apresentada, foi solicitada a sua colaboração a qual não foi aceite. 4 ... têm filhos menores de 12 anos, 5 ... estão em idade fértil, 1 ... tem idade superior a 60 anos.-

- 1.4. Em 07/08/2018, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário a tempo parcial, reiterando o seu pedido: *“exerce funções no “Serviço de ...”; com vínculo laboral de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com 35 horas semanais; notificada do Despacho da Vogal do Conselho de Administração, pelo qual se manifesta a intenção de recusar o pedido de autorização de trabalho a tempo parcial apresentado a 24-05-2018; vem, nos termos previstos no artigo 57º, n.º 4, do Código do Trabalho, apresentar a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa do pedido. A Requerente reitera que preenche todos os requisitos legais previstos nos artigos 55.º e 57º, n.º 1, do Código do Trabalho, para obter do “...” a atribuição do requerido horário de trabalho a tempo parcial; (O pedido foi apresentado com uma antecedência superior a 30 dias; Foi indicado o prazo pelo qual se pretende a prestação de trabalho a tempo parcial — 1 — o qual não excede o limite legal; A Requerente indicou o horário parcial pretendido — 17,5 horas semanais em 3 dias por semana o qual é uma das modalidades legalmente previstas para o período da prestação do trabalho em horário parcial e tem que corresponder a metade do praticado a tempo completo [mais horas por semana só por acordo com o “...” (conforme resulta do artigo 55º, n.º3, do Código do Trabalho, e da informação da “CITE”) o qual não apresentou qualquer proposta de acordo). A Requerente nunca antes usufruiu do direito que pretende agora exercer; A Requerente e o cônjuge são os pais e progenitores de duas menores; com as quais vivem em comunhão de mesa e habitação: O pai das menores tem atividade profissional e nunca gozou, nem goza atualmente, de situação de trabalho a tempo parcial; e também não está impedido ou inibido, total ou parcialmente, do exercício das suas responsabilidades parentais. Durante o tempo de trabalho a tempo parcial, a Requerente não pretende exercer qualquer outra atividade profissional de qualquer espécie: As duas filhas menores frequentam estabelecimentos*

públicos de ensino nos quais ocorre algum absentismo por parte do corpo docente, acabando os conteúdos curriculares por ser ministrados de forma concentrada em reduzidos períodos de aula e a um ritmo acelerado e pouco compatível com uma adequada compreensão e assimilação das matérias lecionadas; o que se tem refletido negativamente no aproveitamento escolar das menores; Assim, o tempo de redução do horário de trabalho da Requerente será totalmente direcionado para um maior e mais próximo acompanhamento das atividades curriculares e extracurriculares das suas filhas; acompanhamento que se torna inadiável e imprescindível para garantir que não se verificam falhas de aprendizagem que possam comprometer de forma dificilmente reversível os respetivos percursos académicos que se pretende que sejam o mais longos e bem sucedidos que seja possível. Para validamente recusar o pedido da Requerente seria necessário que: A prestação laboral da Requerente a tempo completo fosse indispensável para o funcionamento do “Serviço de ...” do “...” e não houvesse possibilidade de substituir a Requerente; ou Existissem exigências imperiosas do funcionamento do “Serviço de ...” do “...” que justificassem a recusa do pedido de horário a tempo parcial. Quanto à indispensabilidade e insubstituibilidade da Requerente, a mesma não se verifica de forma alguma, desde logo porque é o próprio Despacho da Ex.ma Sra. Vogal do Conselho de Administração que secunda o parecer do Senhor Diretor do “Serviço de ...”, o Ex. Sr. Dr. ..., que reconhece não só o direito da Requerente como sugere a possibilidade de recorrer à contratação de um outro Técnico. Não se vislumbra de que forma resulta das razões invocadas no Despacho da Ex.ma Sra. Vogal do Conselho de Administração que a prestação laboral da Requerente a tempo completo seja imperiosa para o regular funcionamento do “Serviço de ...”; Por um lado, o facto de a atribuição à Requerente de um horário de trabalho a tempo parcial desencadear a contratação de um novo Técnico só poderá trazer benefícios ao Serviço, pois passará a ter um novo trabalhador a tempo

completo e continuará a beneficiar do tempo de trabalho parcial da Requerente; Por outro lado, sempre até hoje o Serviço (mesmo só com os ... do ... e sem incluir os ... dos outros ... que são em número muito superior) geriu, sem descontinuidades no seu normal funcionamento, todas as ausências laborais dos ..., seja por gozo de férias, seja pelo exercício de qualquer outro direito laboral, sendo que não é referido no Despacho que em todo o Serviço exista algum ... a gozar do direito laboral que a Requerente pretende que lhe seja atribuído: Com efeito, não pode deixar de se salientar que compete ao "...” dotar o Serviço do número de ... necessários e gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do Serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos e de cada um dos trabalhadores, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar e com a proteção do exercício de uma parentalidade responsável: As razões indicadas no Despacho da Ex.ma Sra. Vogal do Conselho de Administração do "...” para justificar a recusa de atribuição à Requerente de um horário de trabalho a tempo parcial consistem, a nosso ver, em alegações genéricas facilmente aplicáveis a qualquer Serviço ... sobre a crónica falta de trabalhadores e as permanentes dificuldades de concordância prática entre as necessidades de funcionamento ... e a obrigação de permitir o efetivo gozo pelos trabalhadores dos direitos laborais legalmente consagrados; Dos fundamentos aduzidos, de modo conclusivo e genérico, não é possível avaliar e concluir, de forma concreta, objetiva, coerente e inequívoca, que — dentro de um Serviço com a dimensão (3 ...) e o número de ... ao dispor do “Serviço de ...” do “...” — a mera redução parcial do horário de trabalho da Requerente iria conduzir o Serviço a uma situação de tal insuprível escassez de ... que colocaria em causa o normal funcionamento do Serviço de ...” do “...”; Seguramente que a redução parcial do horário de trabalho da Requerente não tem, e ainda bem que não tem, impacto relevante no

funcionamento do ‘Serviço de ...’ do “...” na sua globalidade. Em síntese, não demonstra o “...” que a redução parcial do horário de trabalho da Requerente, nos termos propostos, crie para o “Serviço de ...”, no qual trabalha e continuará a trabalhar a Requerente, qualquer constrangimento na organização e gestão dos horários de trabalho dos ... que trabalham nesse Serviço que assuma a relevância exigida pelo artigo 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho, para lhe permitir legalmente recusar o pedido apresentado.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 55.º do Código do Trabalho, sobre o trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, refere o seguinte:
- “1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.*
- 2 - O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.*
- 3 - 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.*
- 4 - 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.*
- 5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.*

6 – A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo”.

- 2.2. É de salientar que, nos termos do n.º 2 do citado artigo 55.º do Código do Trabalho, o presente parecer só se justifica no pressuposto de que a trabalhadora requerente do trabalho a tempo parcial já tenha gozado o seu direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, previsto no artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 2.3. Com a norma relativa ao trabalho a tempo parcial de trabalhador/a com responsabilidades familiares, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.4. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.5. Ora, nos termos do n.º 3 do citado 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”.

- 2.6. Este direito só pode ser exercido, “(...) *depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades. (...)*” tal como determina o n.º 2 do mesmo artigo 55.º do Código do Trabalho.
- 2.7. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - b) Declaração da qual conste:
 - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
 - ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
 - iii) No regime de trabalho a tempo parcial, 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;
 - c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial”.
- 2.8. Admite, no entanto, o legislador, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).
- 2.9. A trabalhadora na apreciação reiterar o seu pedido e alegar, designadamente: “As razões indicadas no Despacho da Ex.ma Sra. Vogal do

Conselho de Administração do “...” para justificar a recusa de atribuição à Requerente de um horário de trabalho a tempo parcial consistem, a nosso ver, em alegações genéricas facilmente aplicáveis a qualquer Serviço ... sobre a crónica falta de trabalhadores e as permanentes dificuldades de concordância prática entre as necessidades de funcionamento dos ... e a obrigação de permitir o efetivo gozo pelos trabalhadores dos direitos laborais legalmente consagrados; Dos fundamentos aduzidos, de modo conclusivo e genérico, não é possível avaliar e concluir, de forma concreta, objetiva, coerente e inequívoca, que — dentro de um Serviço com a dimensão (3 ...) e o número de ... ao dispor do “Serviço de ...” do “...” — a mera redução parcial do horário de trabalho da Requerente iria conduzir o Serviço a uma situação de tal insuprível escassez de ... que colocaria em causa o normal funcionamento do Serviço de ...” do ‘...’; Seguramente que a redução parcial do horário de trabalho da Requerente não tem, e ainda bem que não tem, impacto relevante no funcionamento do ‘Serviço de ...’ do “...” na sua globalidade. Em síntese, não demonstra o “...” que a redução parcial do horário de trabalho da Requerente, nos termos propostos, crie para o “Serviço de ...”, no qual trabalha e continuará a trabalhar a Requerente, qualquer constrangimento na organização e gestão dos horários de trabalho dos ... que trabalham nesse Serviço que assuma a relevância exigida pelo artigo 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho, para lhe permitir legalmente recusar o pedido apresentado.”

- 2.10. Alegada a entidade empregadora, tal como descritos no objeto do presente parecer: *“O Serviço de ... iniciou neste mês uma fase de reestruturação dos 3 ..., do qual resultará a agilização de procedimentos analíticos, decorrente de alterações no ..., a qual se irá repercutir no número de efetivos por posto de trabalho nas várias áreas ... nos 3 Após concluído esta fase, considero estarem reunidas as condições para a mobilidade dos ...*

entre ... que poderá estabilizar a necessidade do número de efetivos. Para colmatar estas dificuldades foi pedida a colaboração de 3 ... que cumprem o seu horário de trabalho em período diurno entre os quais a ...(...) (...). O pedido de horário apresentado".

- 2.11. Alega ainda a entidade empregadora: " *O pedido de redução de horário foi apresentado após ter sido solicitado à ... que passasse a integrar a escala de serviço do ... que asseguraria o [funcionamento por turnos do ... do ... durante 24h. Serem funções no Serviço de ... do ... dos quais: Apenas 7 ... integram a escala de ... cm turnos durante 24/dia. 2 ... estão dispensados do Serviço de ...por terem mais de 60 anos. 1 ... encontra-se de atestado médico justificado por gravidez de risco, 3 ... que desempenham funções no ... (sendo a requerente urna dessas ...) nunca foram escalonas para prestarem serviço por turnos ao ... e face à situação apresentada, foi solicitada a sua colaboração a qual não foi aceite. 4 ... têm filhos menores de 12 anos, 5 ... estão em idade fértil, 1 ... tem idade superior a 60 anos".*
- 2.12. Com efeito, a entidade empregadora, não alega os períodos de tempo que, no seu entender, poderiam deixar de ficar convenientemente assegurados. As razões apresentadas pela entidade empregadora não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento do serviço de ..., não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento do mesmo. De facto, a entidade empregadora refere existirem mais trabalhadores/as a desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente. No entanto, não demonstra quantos/as trabalhadores/as são necessários para o horário existente e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de substituição da trabalhadora, de maneira a demonstrar que a concessão de trabalho a tempo parcial, agora requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria forma de garantir o funcionamento do

serviço, onde está afeta a trabalhadora requerente, até porque a trabalhadora cumpre os requisitos legalmente imposto para poder trabalhar a tempo parcial e desta forma, conseguir conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal.-

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora, ... com responsabilidades familiares.
- 3.2. 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.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE JULHO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.