

**PARECER N.º 62/CITE/2018**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial de 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 80 - TP/2018**

**I – OBJETO**

1.1. Em 12.01.2018 a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no serviço de urgência básica.

1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, de 13.12.2017, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente solicita o seguinte:

*“Eu, (...) em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado da função pública, estando a exercer o horário semanal de 35 horas vem por este meio requerer a prestação do seu trabalho em:*

*- Regime de horário flexível de 2.ª feira a domingo e em regime de trabalho a tempo parcial, sendo que não está esgotado o período máximo de duração (não tendo a signatária trabalhado a tempo parcial por qualquer período de tempo), e visto ter gozado a totalidade da sua licença parental complementar, artigo 51.º do Código do Trabalho.*

*- Redução de horário para 24 Horas Semanais, com a modalidade de organização do trabalho a tempo parcial em três dias consecutivos por semana (entre 2.ª feira e Domingo) e das 08h às 15.00h no primeiro*

*dia, das 14.45h às 22.00h no segundo dia e entre as 21.45h e as 08.15h no terceiro dia.*

*- Disponibiliza-se ainda mediante acordo prévio escrito entre o serviço e a requerente a distribuir as 24 horas semanais, em outros períodos da semana.*

*Tudo o que requer por um período desde a presente data até 19/10/2020 (cerca de 2 anos e 10 meses) e para a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao abrigo art.º 55, 56 e 57 do Código do Trabalho aprovado pela lei 7/2009, de 12 de fevereiro, com os seguintes fundamentos e condições:*

*- Tenho um filho menor de 12 anos (nove anos) (...) que vive comigo em comunhão de mesa e habitação (conforme declaração anexa), que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento.*

*- O outro progenitor não reside habitualmente com o menor, encontrando-se a trabalhar fora de Portugal (conforme declaração anexa).*

*- De facto o outro progenitor tem atividade profissional que exerce no estrangeiro onde igualmente passa longos períodos, não se encontrando em situação de trabalho a tempo parcial de natureza idêntica ou análoga.*

*Pelas razões expostas e pela impossibilidade de ter outro suporte familiar capaz de me auxiliar, peço as referidas condições de horário flexível e redução de horário, para poder conciliar a atividade profissional com a vida familiar."*

- 1.3.** A 08.01.2018 a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, de acordo com a informação do conselho de administração e o parecer da enfermeira diretora que a seguir se transcreve:

*" Conselho de Administração*

*Indeferido, mantendo-se as condições referidas na deliberação de 26/09/17 em anexo.”*

*“Parecer*

*29/12/2017 – Mantém-se a informação constante nos anexos a estes documentos, datados de setembro de 2017.”*

- 1.4.** Na informação datada de setembro de 2017, aquando do primeiro pedido da trabalhadora requerente, pode ler-se o seguinte:  
*“Indeferido nos termos da informação da Sra. Enf.ª Chefe e face aos recursos limitados de enfermagem existentes no ...”.*
- 1.5.** Em 11.01.2018 a entidade empregadora rececionou a apreciação à intenção de recusa, elaborada nos termos aqui transcritos:  
*“No passado dia 13 de 12 de 2017 a trabalhadora ora requerente através de requerimento cujo teor se dá aqui por economia integralmente reproduzido, submeteu a V. Exas. um requerimento para que, atenta a situação familiar em que se encontra, lhe fosse concedida autorização para trabalhar por um período não inferior a 2 anos e 10 meses em horário de trabalho a tempo parcial.  
Com efeito, resulta do art. 56.º do Código de Trabalho que “O trabalhador com filho menor de 12 anos (...) que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (...)”.*  
*Ora, como de resto já é do conhecimento de V. Exas., a requerente encontra-se exatamente nessa condição  
A requerente encontra-se casada e vive em comunhão de mesa e habitação com o seu cônjuge e dois filhos menores, um de 8 anos e 11 meses e outro de 14 anos.  
Os horários impostos por V.exas. implicam que a ora requerente tenha de prestar o seu labor em 35 horas semanais*

*A atividade profissional do cônjuge da respondente não lhe permite guardar e cuidar de forma contínua os filhos menores.*

*Ao contrário do que sucede presentemente, com o horário de trabalho a tempo parcial proposto, a arguida teria sempre períodos de tempo disponíveis, absolutamente essenciais aos seus afazeres pessoais e sobretudo familiares e maternos.*

*Nomeadamente abria-lhe a possibilidade de recolher o seu filho menor de doze anos do estabelecimento de ensino, bem como para o cumprimento dos restantes deveres sobretudo maternos de educação, cuidado e acompanhamento dos mesmos, como supra se refere, menores no período supra assinalado.*

*(...)*

*O cumprimento pela requerente do seu atual horário de trabalho coloca-a numa posição em que deixa de dispor dos períodos supras aludidos para o exercício dos seus poderes-deveres parentais.*

*O seu filho tem obrigatoriamente de ficar com a ora requerente, não havendo mais ninguém que os possa guardar e acompanhar não tendo a requerente qualquer solução para o seu acompanhamento.*

*A requerente sugeriu tal horário entre outros mas sem limitação de forma a poder buscar o menor à escola e ficar com ele após esse momento, não tendo qualquer intuito de prejudicar o normal funcionamento do estabelecimento de V. Exas. nem de obter para si qualquer privilégio em relação às/aos demais colegas.*

*Singela e laconicamente argumenta a entidade que o pedido da requerente vai indeferido "Indeferido mantendo-se as condições referidas na deliberação de 26/09/17 em anexo" que deliberação esta que por sua vez referia tão-somente que se encontrava indeferido "face aos recursos limitados de enfermagem existentes no ...".*

*Ora,*

*Limitam-se a genericamente a assim o arguir sem no entanto descreverem as razões e fundamentos em concreto que justificam tal conclusão.*

*E assim sendo, face ao exposto, e ao que crê a requerente, não resultam evidentes as necessidades imperiosas da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo certo que ao contrário do imposto legalmente as alegações da empregadora nessa matéria ou são genéricas, abstratas e vagas, amputadas de qualquer facto concreto que as materialize ou consubstancie, ou têm por base meras hipóteses e juízos de valor sem qualquer sentido.*

*(...)*

*Como facilmente se alcança, da V/ resposta, não consta o motivo justificativo da recusa na forma determinada pela lei, por ausência da indicação concreta dos factos e circunstâncias que integram as “exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou “na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” e fundamentam a V/ recusa.*

*Ora, para a validade da recusa é necessária a indicação da factualidade real e concreta das “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” ou da “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.”*

*Além de tudo, as citadas abstratas e/ou justificações também não se revestem de qualquer veracidade.*

*(...)*

*Na sequência de todo o exposto compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice, de salientar, em primeiro lugar, que a legislação supra estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, cuja prática se deve concretizar na fixação pelas entidades empregadoras de horários de trabalho destinados a facilitar*

*conciliação com os trabalhadores e as trabalhadoras com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 55.º e 57.º do CT, devendo apenas ser recusados os pedidos com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido na análise destes casos, concretizando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas, não bastando alegar eventuais dificuldades.*

*As entidades empregadoras deverão manifestar flexibilidade na fixação dos horários de trabalho, atendendo aos requerimentos e especificidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos menores a cargo sem outros cuidadores como parece ser a situação ora em análise.*

*Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os argumentos apresentados por ambas as partes empregadora e pela trabalhadora, do modesto entender da Requerente, conclui-se que Vexas, não lograram demonstrar, suficientemente, razões que fundamentem a exceção de recusar o direito solicitado, designadamente em que medida tal horário poria em causa as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, como é determinado pelo artigo 57.º do CT.*

*Razões pelas quais nada obsta a que o requerimento apresentado de regime de trabalho a tempo parcial seja aceite nos termos formulados de acordo com as necessidades da requerente (...)."*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 55º 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 contra ordenação grave a violação do disposto neste artigo”.*

- 2.1.1.** 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”.*

- 2.1.2.** Com a norma relativa ao trabalho a tempo parcial de trabalhador 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.).
- 2.1.3.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º 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”.
- 2.1.4.** 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 trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).



- 2.2. 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.
- 2.3. Neste contexto a trabalhadora solicita trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial *“24 Horas Semanais, com a modalidade de organização do trabalho a tempo parcial em três dias consecutivos por semana (entre a 2.ª feira a Domingo) e das 08h às 15.00h por no primeiro dia, das 14.45h às 22.00h no segundo dia e entre as 21.45h e as 08.15h no terceiro dia.”*
- 2.4. A trabalhadora, exerce funções de enfermeira, com um período normal de trabalho semanal de 35 horas.
- 2.5. Vem agora trabalhadora, ao abrigo do artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho solicitar trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial, solicitando a redução do tempo de trabalho para 24 horas, isto é, mais de metade do tempo completo e por um período superior ao previsto na lei, isto é, 2 anos e 10 meses.
- 2.6. Quanto à análise dos fundamentos da intenção de recusa importa referir que subjacentes à necessidade de invocação de exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa estão as preocupações já enunciadas na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de

ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.

- 2.7. Assim, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.8. Ora, uma vez que a trabalhadora labora num regime de 35 horas semanais, metade do tempo completo corresponderia a 17h30 minutos. No entanto, a requerente apenas pretende uma redução de 11 horas no período normal de trabalho semanal, isto é, laborar num horário compreendido em 24 horas semanais.
- 2.9. Tal como já referido no presente parecer, postula o n.º 3 do artigo 55.º que *“salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo (...)”*.

- 2.10. Porquanto, tendo a trabalhadora solicitado mais de metade do tempo completo e não se verificando acordo com a entidade empregadora, poderá a trabalhadora, se assim o entender, solicitar novo pedido de trabalho a tempo parcial, nos termos constantes no artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho, ou, em alternativa, chegar a acordo com o ...

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2. O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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, do dever de 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 07 DE FEVEREIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**