

PARECER n.º 541/CITE/2019

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 3715/TP/2019

I – OBJETO

1.1. Em 13/09/2019, 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 22/09/2019 e dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, refere, sucintamente o seguinte:

(...)

“Desempenho funções de ... (Técnica Superior) no serviço de ... desde fevereiro de 2004, vem na sequência do parecer n.º 142/CITE/2019 da CITE (Comissão de Igualdade no Trabalho e Emprego), reformular o pedido de redução do horário de trabalho para 50% do horário de trabalho normal de 40h semanais. Assim solicita a Vossa Exa. nos termos do disposto nos artigos 55.º e 57.º do Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, que lhe seja concedida a autorização para realização de trabalho a tempo parcial de trabalhador com

responsabilidades familiares para assistência a 2 filhos menores de 12 anos (um com 6 e outro com 10 anos), a partir de 21 de setembro de 2019, pelo período de 12 meses renováveis por igual período, caso a situação familiar se mantenha. Correspondendo o horário a realizar a 50% do praticado a tempo completo e prestado de segunda a sexta-feira das 8h00 às 18h30, de acordo com o horário flexível para acompanhamento dos menores, já autorizado pela entidade empregadora. Declara ainda que o agregado familiar é composto pelo marido ..., que se mantém a exercer funções numa empresa que exige a deslocações frequentes e prolongadas, tanto no país como no estrangeiro e dois menores um de 10 anos de idade e outro de 6 anos de idade, Refere ainda que não está esgotado o prazo máximo de duração máxima deste tipo de horário e que o marido ... não se encontra a usufruir de trabalho a tempo parcial.”

- 1.3.** Em 20/08/2019, 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:

(...)

“Correspondendo ao solicitado através de Requerimento de V. Exa. para a prática de regime de trabalho a tempo parcial informo que, por deliberação do Conselho de Administração do ..., datada de 3 de setembro de 2019, foi determinado que “Indeferido face ao parecer do Sr. Diretor de Serviço. Com base nos fundamentos apresentados pelo Diretor do Serviço de ..., a saber: “Uma vez que o elemento referido solicita realizar uma redução do horário de trabalho, e incompatível para o serviço poder autorizar dita redução se não há previamente outros elementos a vir ao serviço (contratados ou distribuídos doutro serviço). O parecer de nossa parte é negativo, uma vez que precisamos da mesma para continuar a tentar conseguir fazer uma escala digna do serviço, que não prejudique a qualidade do atendimento.” O Laboratório do Serviço de ... é um fornecedor e prestador de produtos e de serviços para todo o ..., nomeadamente de Funciona em regime de laboração contínua, é assegurado por uma equipa técnica composta por cinco elementos em horário rotativo, não sendo, assim, exequível a redução

de atividade laboral nos termos requeridos. “O serviço encontra-se deficitário de elementos técnicos, uma vez que não está dotado do número de profissionais suficientes para poder preencher a escala do serviço, sendo que, em média, é necessário recorrer a 125 horas mensais de trabalho suplementar/extraordinário em regime de prevenção para garantir a escala do serviço, conforme documento em anexo. Acresce indicar que, atualmente um dos elementos se encontra em licença de amamentação o que implica a dispensa diária de duas horas de atividade. Pelo que se antecede verifica-se a impossibilidade de substituir V. Exa e a existência de exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ..., declarando-se a intenção de recusa relativamente ao seu pedido de exercício de funções em regime de trabalho a tempo parcial. Face ao disposto no n.º 4 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, poderá, contudo V. Exa. apresentar, por escrito, uma apreciação desta decisão no prazo de cinco dias contados a partir da sua receção.

- 1.4. Em 09/09/2019, 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:

(...)

“Eu, acuso a receção da carta de V. Exas. em 06 de setembro de 2019 de intenção de recusa do pedido de exercício de funções em regime de trabalho a tempo parcial, pela qual expresse o meu descontentamento uma vez que: 1) Apesar de me ter sido aprovado por esta Instituição o horário flexível de segunda a sexta feira compreendido entre as 8h00 e as 18h30 (no seguimento do parecer 408/CITE/2015), continuo a ser escalada para fazer horário rotativo de manhãs, tardes e noites quer durante a semana, quer aos fins de semana, situação que na ausência do meu marido gera bastante

stress na gestão familiar, uma vez que não tenho com quem deixar os meus filhos. Apesar do meu contexto familiar tenho sido escalada para a realização de trabalho suplementar na forma de prevenções noturnas, sendo estas realizadas no período entre a 00:00 e as 9:00 após um turno realizado das 15h00 às 24h00 (ver horários em anexo). 2) Para poder conciliar com as responsabilidades familiares, uma vez que tenho 2 filhos menores de 12 anos e o meu marido se encontra a trabalhar maioritariamente no estrangeiro, decidi arcar com um esforço financeiro solicitando a redução do horário de trabalho em 50%, com redução proporcional da retribuição salarial. 3) O meu pedido de redução de 20 horas/semanais ao horário de trabalho prestado de segunda a sexta-feira das 8h00 às 18h30 não provocará alteração ou prejuízo ao funcionamento atual do serviço de ..., resultando apenas na redução da quantidade de turnos realizados em simultâneo por dois ou mais elementos técnicos, como visível em horários anteriores. Inclusive, verificou-se a sobreposição do gozo de férias de 3 elementos técnicos (de um total de 5) no mês de agosto, ficando o período entre 15 e 19 de agosto assegurado por uma técnica em horário de amamentação (das 9h00 às 15h00 horas) e por mim nos períodos entre as 15h00 e as 24h00 em presença física e entre as 0h00 e as 9h00 horas em regime de prevenção de chamada. 4) Envio os horários referentes ao último semestre (entre março e agosto de 2019) para análise. 5) Por fim acrescento ainda que se não for possível gozar o horário no serviço de ..., estou disponível para trabalhar noutro serviço do ..., compatível com as minhas qualificações profissionais.

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. Tendo a trabalhadora declarado que não está esgotado o prazo para trabalhar a tempo parcial, vem agora pedir a prorrogação por mais dois anos, de acordo com o que estabelece o n.º 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho, com efeitos a partir de 2 de setembro de 2019.
- 2.10. Alega a entidade empregadora, tal como descrito no objeto do presente parecer a impossibilidade de atribuição desta prorrogação de trabalho a tempo parcial, para efeitos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.
- 2.11. Efetivamente decorre da lei a possibilidade de os trabalhadores/as, poderem escolher os dias, para efeitos de trabalho a tempo parcial, a trabalhadora refere que pretende trabalhar entre as 8h e as 18.30h, de segunda a sexta, podendo a entidade empregador definir se no período da manhã ou da tarde.

- 2.12. A trabalhadora na apreciação reitera o seu pedido e alega, designadamente: *" que lhe seja concedida a autorização para realização de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares para assistência a 2 filhos menores de 12 anos (um com 6 e outro com 10 anos), a partir de 21 de setembro de 2019, pelo período de 12 meses renováveis por igual período, caso a situação familiar se mantenha. Correspondendo o horário a realizar a 50% do praticado a tempo completo e prestado de segunda a sexta-feira das 8h00 às 18h30, de acordo com o horário flexível para acompanhamento dos menores, já autorizado pela entidade empregadora."*
- 2.13. A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa vem alegar o seguinte: *" O serviço encontra-se deficitário de elementos técnicos, uma vez que não está dotado do número de profissionais suficientes para poder preencher a escala do serviço, sendo que, em média, é necessário recorrer a 125 horas mensais de trabalho suplementar/extraordinário em regime de prevenção para garantir a escala do serviço, conforme documento em anexo. Acresce indicar que, atualmente um dos elementos se encontra em licença de amamentação o que implica a dispensa diária de duas horas de atividade. Pelo que antecede verifica-se a impossibilidade de substituir V. Exa e a existência de exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ..., declarando-se a intenção de recusa relativamente ao seu pedido de exercício de funções em regime de trabalho a tempo parcial. Face ao disposto no n° 4 do artigo 57° da Lei n° 7/2009 de 12 de fevereiro, poderá, contudo V. Exa. apresentar, por escrito, uma apreciação desta decisão no prazo de cinco dias contados a partir da sua receção".-*
- 2.14. 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.
- 2.15. Refere ainda a trabalhadora, em sede de apreciação, que apesar de lhe ter sido concedido horário flexível, continua a fazer turnos noturnos, o que quando o marido está ausente, transtorna a vida familiar, pois não tem com

quem deixar os filhos. Refere ainda em desacordo com o que é dito pela entidade empregadora, que é possível assegurar o serviço apenas com um elemento, já que no mês de agosto, isso aconteceu.

- 2.16. A entidade empregadora apenas refere, que o *serviço “encontra-se deficitário de elementos técnicos, uma vez que não está dotado do número de profissionais suficientes para poder preencher a escala do serviço, sendo que, em média, é necessário recorrer a 125 horas mensais de trabalho suplementar/extraordinário em regime de prevenção para garantir a escala do serviço, conforme documento em anexo”, no entanto, em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, não refere se existem mais trabalhadores/as a desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente. Não demonstra desta forma 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 do ... 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 9 DE OUTUBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM

C

O

N

F

O

R

M

E

L

I

S

T

A

D

E

P

R

E

S