

PARECER N.º 613/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial de trabalhador 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 4253- TP/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 16.10.2019 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 pelas trabalhadoras ..., enfermeira, a exercer funções na
- 1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, datado de 27/08/2019, mas entregue em data que se desconhece, sendo possível identificar o carimbo com a seguinte entrada: "...", data que se irá considerar para efeitos de efectivação do pedido, a trabalhadora requerente solicita o seguinte:

"(...)Exms., venho por este meio solicitar a redução do meu horário laboral das atuais 35h/semana para 20h/semana ao abrigo dos artigos 55 e 57 da lei 7/2009 de 12 de fevereiro, a partir de 12 de outubro de 2019.

Anexo ao requerimento uma cópia da certidão de nascimento da descendente (...), nascida a ... de 2019.

(...)"

- 1.3. A 10.10.2019 a entidade empregadora notificou, através de e-mail a trabalhadora da intenção de recusa, nos seguintes termos:

“Junto se anexa o pedido de trabalho a tempo parcial, da colaboradora (...), para tomada de conhecimento do indeferimento.

Embora se desconheça se seguiu efectivamente o anexo mencionado e qual o seu teor, da apreciação da recusa extrai-se que foi dada a conhecer a deliberação do Conselho de Administração, com a intenção de recusa.

Considerando que existe no processo remetido, informação de serviço relativa ao pedido em causa e uma deliberação do Conselho de Administração, ir-se-ão considerar estes documentos como a intenção de recusa e presumir que os mesmos foram comunicados à requerente.

Assim, temos a Informação, que constitui o parecer da Enfermeira Diretora, cujo teor se reproduz:

“(...

Relativamente ao pedido realizado pela Enfermeira (...) a exercer atividade da ..., de redução do horário laboral de 35 horas para 20 horas semanais, informa-se que não é possível o deferimento do requerimento pelos motivos abaixo identificados:

- A Unidade tem 6 postos de trabalho destinados a cuidados intensivos de nível III e 8 de nível I/II;*
- As horas de cuidados necessárias ... por dia para o nível III é de 16,93 horas e para o nível I/II de 9,87;*
- A unidade está dotada com 33 ETC e deveria ter 45 ETC;*
- Existe assim um défice de 11 ETC, que se traduz em cada um dos 3 turnos que perfazem as 24 horas de trabalho de 2 enfermeiros;*
- A redução do horário pretendido vem agravar o défice já existente, passando em dois turnos por semana a existir um défice de 3 enfermeiros.*

(...)”

Do teor da Informação que constitui o parecer da Enfermeira Gestora, extrai-se o seguinte:

"(...)

A Enfermeira Gestora ... informa: "A redução de horário solicitada é compatível com o normal funcionamento do serviço, no entanto a redução do número de horas de cuidados disponíveis, poderá implicar recurso a trabalho suplementar.

A mobilidade interna, deverá ser avaliada pela Direcção da"

(...)"

Da Comunicação interna elaborada pelos Recursos Humanos para o Conselho de Administração, consta a deliberação do Conselho de Administração, que se transcreve.

"O CA delibera indeferir nos termos e com os fundamentos constantes do parecer da Senhora Enfermeira Diretora , anexo ao presente processo."

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação da trabalhadora, remetida por e-mail de 12/10/2019, com o seguinte teor:

"(...)

Por lei não me podem recusar este direito. Se tem que haver mobilidade de serviço, que assim seja. Questiono o que é necessário fazer.

(...)"

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 pretendendo “(...)a redução do meu horário laboral das atuais 35h/semana para 20h/semana (...) a partir de 12 de outubro de 2019.”
- 2.4. A trabalhadora exerce funções de enfermeira, com um período normal de trabalho semanal de 35 horas.
- 2.5. Vem agora a trabalhadora, ao abrigo do artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho solicitar trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial, requerendo a redução do tempo de trabalho para 20 horas semanais, por ser mãe de uma criança menor de 12 anos, com 7 meses de idade.
- 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, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como quando existe a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se esta/a for indispensável.
- 2.8. Ora, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, e tal como postulado no presente parecer, no requerimento deve constar declaração de que não está esgotado prazo máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial, bem como de que o outro progenitor não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de trabalho a tempo parcial.
- 2.9. Além disso, do pedido deverá constar a indicação de que já foi gozada a licença parental complementar, em qualquer das suas

modalidades, bem como a indicação da modalidade de organização do trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

- 2.10.** Nestes termos, importa referir que a trabalhadora não observou no requerimento os requisitos previstos no n.º 2 do artigo 55º e no n.º 1 do artigo 57.º, ambos do Código do Trabalho.
- 2.11.** Porquanto, não mencionou se já havia exercido o direito, para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, nos termos previstos no artigo 51º do Código do Trabalho, por remissão do disposto no n.º 2 do artigo 55º do mesmo diploma e que constitui condição "*sine qua non*" para a autorização do trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, quando se é progenitor de filho com idade não superior a 6 anos.
- 2.12.** Não indicou igualmente, qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, isto é, qual o período diário em que pretende prestar o trabalho - se durante o período da manhã ou da tarde ou se pretende prestar trabalho em 3 dias por semana e não procedeu às declarações referidas no ponto 2.8 do presente parecer.
- 2.13.** Outrossim sucede com a indicação da redução de tempo de trabalho, em que apenas pretende uma redução de tempo de trabalho de 15 horas no horário semanal, ou seja, menos de metade do praticado a tempo completo.
- 2.14.** Da análise do processo verifica-se que a trabalhadora não obteve acordo prévio da entidade empregadora sobre a possibilidade de praticar horário reduzido superior a metade do tempo completo,

conforme determina o n.º 3 do artigo 55.º do CT, “salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo (...)”, pelo que também este requisito não se encontra preenchido.

- 2.15.** Desta forma, o pedido da trabalhadora de 30.09.2019, não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no n.º 2 e 3 do artigo 55º e nas sub-alíneas ii e iii) da alínea b) e da alínea c) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.16.** Todavia, cumpre referir, face ao teor do ponto 2.11 do presente parecer, que a trabalhadora se, ainda não o fez, deverá requerer a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, nos termos do disposto no artigo 51º do Código do Trabalho, sem prejuízo de, após o gozo desta licença, se assim o entender, apresentar novo pedido de trabalho em regime de tempo parcial nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.17.** Sem embargo do exposto, refira-se que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.
- 2.18.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar,

consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

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 ..., sem prejuízo do trabalhador apresentar novo pedido de trabalho em regime de tempo parcial.
- 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 06 DE NOVEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.