

PARECER n.º 640/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 4475/TP/2019

I – OBJETO

1.1. Em 30/10/2019, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., que exerce funções no serviço de ... do Pólo ... do ..., 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 08/10/2019 e dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, refere, sucintamente o seguinte:

" (...)

Para o efeito, a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial é a realização de 17,5 horas semanais, durante o período da manhã".

- 1.3. Em 22/10/2019, 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:

(...)

“junto se anexa cópia do projeto de indeferimento, por parte da Exa. Sra. Diretora do”

“O Enfermeiro supervisor: é de parecer não será possível autorizar o pedido em apreço, pela dificuldade que o serviço ainda apresenta.”

- 1.4. Em 25/09/2019, 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:

“(...

a exercer funções no serviço de ... do Pólo ... do ..., confirma a receção da decisão ao pedido de autorização para trabalhar a tempo parcial o qual foi objeto de despacho de indeferimento por parte do Conselho de Administração do Esta informação foi recebida através de correio eletrónico no dia 22 de outubro de 2019. Ao abrigo do artigo 57º, alínea 4, é de direito a apresentação de uma apreciação, antes do envio do processo para a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. O requerimento feito é um direito consagrado pela Lei com vista ao melhor interesse da criança, visto que a trabalhadora não tem qualquer tipo de apoio familiar ou outro para assegurar o cuidado do seu filho. A requerente já se encontra a gozar o período de licença parental complementar, desde 12 de outubro até 10 de janeiro de 2020 como é do conhecimento da entidade empregadora, que, por lapso, não foi mencionado inicialmente no requerimento. Segundo os pareceres que estão na base do indeferimento, que se referem ao défice de horas de enfermagem no serviço, o

número de enfermeiros atualmente ausentes na Unidade de ... de ..., onde a requerente exerce funções, corresponde a apenas 10%, sendo 4 ausências ao abrigo da licença parental, em que a requerente é uma delas, e 1 enfermeiro em ausência pontual. O facto destas ausências serem consagradas pela Lei, pelos mais diversos motivos, não pode retirar o direito que a requerente tem e do menor de 6 meses que tem ao seu cargo. O facto de existir dificuldade na gestão de recursos humanos no serviço em causa e conseqüente défice de horas de enfermagem não é uma situação nova e é uma questão que ultrapassa a trabalhadora que, aliás, já foi substituída no serviço, não devendo ser impeditivo de a mesmo poder exercer os seus direitos. "Atualmente, a requerente é a única enfermeira do serviço a solicitar autorização para trabalho a tempo parcial por responsabilidades familiares, ao abrigo dos artigos 55.º e 57.º do Código de Trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, não existindo mais nenhum enfermeiro no serviço na mesma situação. Acrescenta-se que a requerente se encontra em desempenho de funções neste centro hospitalar desde 21 de agosto de 2006, cumprindo sempre com as suas obrigações laborais, sem ausências realizadas para além da baixa por maternidade e licença parental. O presente pedido de trabalho tempo parcial, com data de início e de término, que não esgota o tempo máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial, tem em vista assegurar o bem-estar do filho menor, tal como visa a lei. Aguarda-se que todo o processo, juntamente com esta carta, seja remetido à entidade competente na área da Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres- a CITE, para apreciação".

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 solicitar trabalhar em regime de tempo parcial por um período de 8 meses e 14 dias, de acordo com o que estabelece o n.º 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho, com efeitos a partir de 11 de janeiro de 2020.
- 2.10. Alega a entidade empregadora, tal como descrito no objeto do presente parecer a impossibilidade de atribuição deste regime de horário 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 em regime de turnos, de segunda a domingo, no turno da manhã, de modo a perfazer as 17,5 como decorre da lei.
- 2.12. A trabalhadora na apreciação reitera o seu pedido e alega, designadamente: *"A requerente já se encontra a gozar o período de licença parental complementar, desde 12 de outubro até 10 de janeiro de 2020 como é do conhecimento da entidade empregadora, que, por lapso, não foi mencionado inicialmente no requerimento. Segundo os pareceres que estio na base do indeferimento, que se referem ao défice de horas de enfermagem no serviço, o número de enfermeiros atualmente ausentes na Unidade de ... de ..., onde a requerente exerce funções, corresponde a apenas 10%, sendo 4 ausências ao abrigo da licença parental, em que a requerente é uma delas, e 1 enfermeiro em ausência pontual."*
- 2.13. A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa apenas vem alegar o seguinte: *"O Enfermeiro supervisor: é de parecer não será possível autorizar o pedido em apreço, pela dificuldade que o serviço ainda apresenta."*
- 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, para trabalhar a tempo parcial, coloque em causa o funcionamento do mesmo.
- 2.15. Refere ainda a trabalhadora, em sede de apreciação, que o facto de existir dificuldade na gestão de recursos humanos no serviço em causa e conseqüente défice de horas de enfermagem não é uma situação nova e é uma questão que ultrapassa a trabalhadora que, aliás, já foi substituída no

serviço, não devendo ser impeditivo de a mesmo poder exercer os seus direitos. “Atualmente, a requerente é a única enfermeira do serviço a solicitar autorização para trabalho a tempo parcial por responsabilidades familiares, não existindo mais nenhum enfermeiro no serviço na mesma situação.

- 2.16. A entidade empregadora apenas refere, que no *serviço onde a trabalhadora exerce funções, a saber o serviço de ..., apresenta défice, no número de horas necessárias e por isso só é possível autorizar se forem repostas as horas. 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 e assegurar o funcionamento do serviço, onde está afeta a trabalhadora requerente.*
- 2.17. De acordo com os elementos carreados para o presente processo, verifica-se que a trabalhadora cumpre os requisitos legalmente impostos para poder trabalhar a tempo parcial, por outro lado a entidade empregada não logrou nem alegar nem demonstrar quais as razões imperiosas que afastassem a possibilidade de atribuição desta modalidade horária de conciliação entre vida profissional com a vida familiar e pessoal, a esta trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo ..., 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 20 DE NOVEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.