

PARECER N.º 102/CITE/2020

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 479-TP/2020

I – OBJETO

1.1. Em 28.01.2020 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 ..., ..., a exercer funções no Serviço de ..., daquele ...

1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, recepcionado pela entidade empregadora, em 02/01/2020, a trabalhadora requerente solicita o seguinte:

“(...) na qualidade de colaboradora desse ..., com a categoria profissional de ...

Vem nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho (CdT), Requerer a APLICABILIDADE DE HORÁRIO A TEMPO PARCIAL à Requerente enquanto trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos seguintes:

1. A Requerente foi admitida em 01/03/2011, ao abrigo de contrato individual de trabalho.

2. No estabelecimento onde trabalha tem o horário seguinte: entrada às 8h30 e saída às 14h30 à 2ª,4ª,5ª e 6ª feira e entrada às 8 horas e saída às 19 horas à 3ª feira.

3. A Requerente tem duas filhas (...) nascida em 05.04.2013 e (...), nascida em 07.04.2016 como se pode ver nas certidões de nascimento que junta, contando hoje, respetivamente com 6 e 3 anos de idade.

4. Vive em união de facto com o pai de suas filhas, (...) que conta com 40 anos de idade e exerce a profissão de ..., mantendo todos eles um agregado familiar em comunhão de mesa e habitação, como se pode ver da declaração que igualmente junta, competindo a ambos o exercício das responsabilidades parentais.

5. Pretende a Requerente uma redução do seu horário de trabalho para tempo parcial nos seguintes moldes:

2ª feira- 9h -14h00

3ª feira- 9h -18h30

5ª feira -9h -14h30

6. O pedido ora formulado justifica-se pela necessidade de assegurar as suas responsabilidades familiares, acompanhamento de apoio e educação das suas duas filhas menores (...) de seis anos de idade e (...) de três anos e assegurar as suas conduções de e para a escola.

7. Esta função parental é garantida em organização e conjugação de esforços com o pai das menores, que tem uma atividade profissional muito intensa que o obriga a viajar regularmente e não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial, nem em regime de flexibilidade de horário, encontrando-se assim impossibilitado de, no dia a dia, assegurar as conduções e tomar conta das filhas.

8. *A Requerente não dispõe de familiares próximos que possam ajudar a prover o dia a dia das menores.*

9. *O horário a determinar, requer-se assim que tenha os parâmetros totais de 20 horas semanais, distribuído por 3 dias por semana.*

10. *Esse horário vai permitir à Requerente assegurar plenamente as conduções e acompanhamento de suas filhas na escola e a frequência das atividades extra escolares em que se encontram inscritas e bem assim acompanhá-las em casa na hora de efetuar os seus trabalhos, jantar e ao deitar, satisfazendo assim a necessidade básica de educação e acompanhamento.*

11. *A Requerente pretende que o horário flexível seja aplicado até, pelo menos, a sua filha mais nova completar os doze anos de idade, em 04.2028, com efeitos a contar de trinta dias após a receção da presente.*

12. *O requerimento não dispensa a apreciação ulterior dos deveres consagrados no CdT da entidade empregadora proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e de, na elaboração do horário de trabalho, facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, princípio que tem consagração constitucional.*

(...)

1.3. A 21.01.2020 a entidade empregadora notificou, através de e-mail a trabalhadora da intenção de recusa, nos seguintes termos:

“Envio, em anexo, a deliberação do CA ao pedido de Regime de Trabalho a Tempo Parcial.

Queira por favor confirmar a receção deste email."

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 do Diretor do Serviço de ..., cujo teor se reproduz:

"(...)No contexto actual do Serviço de ..., onde mesmo após o esforço desenvolvido no final do ano passado, se verifica a existência de uma grande lista de espera, é absolutamente impossível considerar a pretensão de diminuição do horário de trabalho da requerente para 20 horas, pelo que uma eventual aceitação só seria justificável na dependência de enquadramento legal do pedido, e teria graves consequências para a produtividade do Serviço. Assim sendo pela minha parte o pedido será recusado.

(...)"

Do teor da Informação que constitui o parecer do Diretor da ..., extrai-se o seguinte:

"(...) O serviço de ... tem 9 ..., com a correspondência em ETC a 35 horas de 7,5 ... Este serviço tem uma procura muito significativa, que se reflete na lista de espera para ... de 3.894 doentes (à data de 30.12.2019), cujo tempo médio de resposta a esta ultrapassa significativamente os Tempos Máximos de Resposta Garantidos (TMRG) previstos na legislação actual. Apenas 24%

dos doentes que se encontram a aguardar consulta de ... cumprem os TMRG, motivo pelo qual o serviço levou a cabo um plano de recuperação de lista de espera no final do ano 2019, de forma a realizar consulta aos doentes que aguardavam pela mesma há mais de 365 dias. Pese embora este plano de recuperação, pelo volume de doentes em lista de espera e pela impossibilidade de cumprimento dos TMRG, o serviço não poderá prescindir de horas..., já que agravaria significativamente a resposta do serviço de ...

A redução do horário proposto em 15 horas semanais levaria à realização de menos 15 primeiras consultas e 30 consultas subsequentes por semana, agravando o tempo de espera para consulta dos doentes que necessitam de consulta de ...

Mais se informa que a ... (...) tem um horário semanal de 35 horas, distribuídas pelos 5 dias úteis, sendo que apenas num dia tem horário de saída às 19 horas e nos restantes dias tem horário da parte da manhã.

Pelo exposto, e tendo em consideração também o parecer do ..., (...), a ... considera que o pedido de redução de horário da Drª (...) deve ser indeferido.

(...)"

Da Comunicação interna elaborada pelos Recursos Humanos para o Conselho de Administração, consta o parecer da ..., que se transcreve.

"Analisando o parecer do Diretor de ... e da ... que aqui se anexam, com parecer desfavorável à pretensão da ... (...), entende-se que a redução do tempo de trabalho condiciona a resposta do serviço ao compromisso assistencial.

A obrigação legal ao cumprimento do tempo máximo de resposta a garantida (TMRG) vai ser posta em causa, a não ser que todos os outros ... do serviço cumpram turnos de horários de trabalho que

excedam a carga máxima legalmente estabelecida, com prejuízo do seu direito consagrado legalmente de descanso entre jornadas.

Assim, embora este CA seja sensível à conciliação da família vê-se, nas atuais circunstâncias impossibilitado de deferir a pretensão da requerente.

(...)"

Do teor do Despacho do Conselho de Administração

"Indeferido de acordo com a fundamentação da DC."

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação da trabalhadora, rececionada em 24/01/2020, com o seguinte teor:

"(...) na qualidade de colaboradora ..., tendo tomado conhecimento da intenção de indeferimento do pedido formulado para aplicabilidade de horário a tempo parcial, vem, ao abrigo do disposto no artigo 57º nº 4 do Código do Trabalho, apresentar a sua apreciação, nos termos seguintes:

1. *Como ficou dito no requerimento inicial, a Requerente tem duas filhas (...) nascida em 05.04.2013 e (...), nascida em 07.04.2016.*

2. *Fundamentou o pedido na necessidade de assegurar as suas responsabilidades familiares, acompanhamento de apoio e educação dessas suas duas filhas menores de seis anos de idade e de três anos e assegurar as suas conduções de e para a escola.*

3. *Esta função parental é garantida em organização e conjugação de esforços com o pai das menores, que tem uma atividade profissional muito intensa que o obriga a viajar regularmente e não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial, nem em regime de flexibilidade de horário, encontrando-se assim impossibilitado de, no dia a dia, assegurar as conduções e tomar conta das filhas.*

4. *A Requerente não dispõe de familiares próximos que possam ajudar a prover o dia a dia das menores.*

5. *Tem a Requerente conhecimento que essa Administração já atribuiu, pelo menos, a um colaborador autorização de trabalho a tempo parcial, por razões idênticas às que ora são apontadas.*

6. *Constitui assim o eventual indeferimento uma violação do princípio da igualdade que deve nortear as relações de trabalho e tem consagração constitucional.*

7. *Não se vislumbra no despacho ora notificado em que medida o deferimento pode vir a pôr em causa o cumprimento do tempo máximo de resposta garantida, sendo que, sem conceder, esse argumento não pode fundamentar a recusa face ao quadro legal vigente.*

8. *O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa estabelece que: " 1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

9. *O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da mesma lei fundamental portuguesa como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que "Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*

10. *Estes princípios encontram respaldo em várias legislações da União Europeia que nos escusamos de citar.*

11. *No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CdT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as*

condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CdT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CdT.

12. Para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 55.º do CdT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

13. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável,

14. O que manifestamente não se verifica no despacho ora notificado a fundamentar a recusa do pedido.

15. De facto, o despacho não alega de forma clara e precisa os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido pela Requerente.

16. Assim sendo, entende a Requerente que não deve ser dado parecer favorável pelo CITE ao indeferimento preconizado pela entidade empregadora.

(...)"

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 “ *uma redução do seu horário de trabalho (...) nos seguintes moldes: 2ª feira- 9h -14h00; 3ª feira- 9h - 18h30 e 5ª feira -9h -14h30*”.
- 2.4. A trabalhadora exerce funções de ..., 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, distribuído por 3 dias por semana, por ser mãe de 2 crianças menores de 12 anos, com 6 e 3 anos 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, do pedido deverá constar a indicação de que já foi gozada a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.
- 2.9. Nestes termos, importa referir que a trabalhadora não observou no requerimento os requisitos previstos no nº 2 do artigo 55º, do Código do Trabalho.
- 2.10. 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 55.º 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.

- 2.11. Verifica-se 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.
- 2.12. Da análise do processo constata-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.
- 2.13. A requerente junta declaração através da qual atesta que o período pelo qual foi pedido este regime de trabalho encontra-se balizado pela data em que a sua filha mais nova atinge os doze anos de idade, pelo que não se encontra ultrapassado o seu máximo período de duração previsto na lei.
- 2.14. Quanto a este requisito, o artigo 57.º do CT estabelece que o pedido de trabalho a tempo parcial deve conter a indicação de que não está esgotado o período máximo de duração, ex vi – subalínea ii), alínea b) do n.º 1 do citado artigo.
- 2.15. O art.º 55.º, n.º 4, do Código do Trabalho, no que se refere à duração do trabalho a tempo parcial, estabelece que "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.”

- 2.16.** Conclui-se assim, que ao/a trabalhador/a é permitido, nos termos da lei, realizar mais do que um pedido de trabalho a tempo parcial, desde que o prazo de duração máxima do gozo desse direito não exceda os prazos previstos no n.º4 do mencionado artigo 55.º, sendo evidente que o único prazo indicado é de 2 anos, devendo entender-se que este é o prazo aplicável quer ao pedido inicial, quer à prorrogação.
- 2.17.** Termos em que também neste requisito o pedido da trabalhadora deve ser reformulado.
- 2.18.** Desta forma, o pedido da trabalhadora de 02.01.2020, não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no n.º 2 e 3 do artigo 55º e na subalínea ii da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.19.** Todavia, cumpre referir, face ao teor do ponto 2.8 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.
- 2.20.** 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.

- 2.21. 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 da trabalhadora 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 19 DE FEVEREIRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.