

PARECER N.º 160/CITE/2020

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 903-TP/2020

I – OBJETO

1.1. Em 20.02.2020 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 na Unidade de ..., daquele ...

1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, recepcionado pela entidade empregadora, em 17/12/2019, a trabalhadora requerente comunica o seguinte:

"(...), ... em ..., residente , a exercer funções (...) na Unidade de ..., ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 55.º 56.º e 57.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, e demais normais legais regulamentos aplicáveis, venho solicitar a V. Ex.a a redução de horário de trabalho para 22h/semana por forma a poder prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de dois anos, sem prejuízo do pedido anterior para regime de horário de trabalho flexível, com o seguinte horário de trabalho:

Das 8h às 15h

De segunda feira a Domingo

Tendo em conta as necessidades específicas da Unidade de ... e as razões pessoais que passo a expor, solicito uma análise ao pedido de redução de horário de trabalho:

- Prestar assistência a filho menor de doze anos (certidão de nascimento em anexo);*
- Tanto o requerente (mãe) como o pai somos naturais da ... pelo que não dispomos de qualquer suporte familiar;*
- O pai tem isenção de horário (comprovativo em anexo).*

Declaro ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.

(...)"

- 1.3.** A 13.02.2020 a entidade empregadora notificou, através de e-mail a trabalhadora da intenção de recusa, nos seguintes termos:

"Junto se envia deliberação da Sr. ... para tomada de conhecimento."

Embora se desconheça se seguiu efectivamente o anexo mencionado e qual o seu teor, existe no processo remetido, informação de serviço relativa ao pedido em causa e uma deliberação do Conselho de Administração, que se aceitam como entregues à requerente e cujo teor se reproduz:

Da Informação da Área de Gestão de Recursos Humanos extrai-se:

(...) ..., (...) em regime de contrato individual de trabalho sem termo, a exercer funções na Unidade de ... do ..., vem solicitar através do requerimento em anexo, a concessão de trabalho a tempo parcial para 22h/ semanais, ao abrigo do artigo 55º e 57º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro.

Analisado o requerimento considera-se que a colaboradora reúne as condições necessárias, uma vez o período encontra-se dentro do crédito permitido pela legislação supramencionado.

*A ..., ... informa: "O horário a tempo parcial pretendido pela ... não é o mais adequado ao normal funcionamento da Unidade de ..., que tem défice de ... e porque não privilegia a melhoria contínua dos ... prestados aos doentes com internamento prolongado. A ... usufrui de horário flexível e já formalizou pedido de mobilidade na Direção de ..."
(...)"*

Do parecer da ..., extrai-se o seguinte:

"Relativamente ao pedido formulado pela ... (...),informa-se:

- 1. A ... está alocada à Unidade de ... do ... do ...;*
- 2. A Unidade destina-se a ... de doentes ... sendo a unidade de referência para a zona ... e também nacional continente e ilhas, quando não existem vagas em outras unidades;*
- 3. A Unidade é composta por três áreas, ... de 8 camas com uma taxa de ocupação de 95%, ... e sala de admissão, que funcionam 24 horas por dia nos 365 dias do ano e ... que funciona 250 dias por ano 8 horas diárias.*
- 4. A integração de ... na unidade de ... são 8 semanas e apenas ao fim de um ano de experiência de trabalho na unidade de ... é que é possível iniciar-se a integração no ...*
- 5. A perda de horas de trabalho de ... já integrados no serviço é penalizadora para o atendimento de doentes que carecem de atendimento nesta área tão específica e complexa como são este tipo de unidades;*
- 6. O modelo de horário aferido para garantir uma prática segura de prestação de cuidados requer 7 ... no turno da manhã, 4 no turno da tarde e o mesmo número no turno da noite;*
- 7. A dotação calculada para o serviço é de 37 ..., nos quais se inclui um ...;*
- 8. Com a redução das 40 horas semanais para 25 horas, a dotação da equipa atual é de 33 ..., existindo um défice de 4 ..., agravado por*

ausência prolongada de 2 ..., dos quais apenas foi possível face ao regime contratual substituir 1. Sendo assim o défice de 5 ..., o que significa que a equipa tem um défice de 1 ..., em cada um dos 3 turnos diários, manhã tarde e noite, todos os dias do ano;

9. Pelo exposto a redução de horário solicitada vem agravar o défice já existente em 13 horas por semana, ou seja, em dois turnos por semana em que a equipa fica reduzida em 2 ..., ou em 104 turnos anuais, existindo assim uma colisão de direitos, com compromisso da prestação de cuidados de ... a doentes tão complexos como são as da unidade em causa, assim como da missão assistencial do serviço e ...;

11. A elaboração de horários deve ser efetuada de forma equilibrada, justa e imparcial para todos os ..., ora o presente pedido compromete este princípio e obriga o serviço a recorrer a trabalho suplementar para dar resposta ao modelo de horário aferido para a unidade e acima identificado;

12. Face a tudo o exposto, haverá que concluir, inevitavelmente, que, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o ... (...) não dispõe, pelo menos neste momento, dos meios necessários ao deferimento do requerimento apresentado pela ..., pelo que se comunica, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a intenção de o Conselho de Administração recusar o pedido apresentado.

(...)"

1.4. Do processo remetido à CITE não consta apreciação da trabalhadora.

1.5. O processo é instruído com cópia do Assento de Nascimento da menor e cópia da do Acordo para Atribuição de Isenção de Horário do progenitor da menor.

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 *“redução de horário de trabalho de 22h/semana,(...) pelo período de dois anos, sem prejuízo do pedido anterior para regime de horário de trabalho flexível, com o seguinte horário de trabalho: das 8h às 15h de segunda a domingo(...)”*
- 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 22 horas semanais, das 8h às 15h, de segunda a domingo, por ser mãe de uma criança menor de 12 anos, com 15 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 – indicação se pretende prestar o trabalho diariamente, de manhã ou de tarde, ou em 3 dias por semana, o que não sucedeu.
- 2.10.** Nestes termos, importa referir que a trabalhadora não observou no requerimento os requisitos previstos no n.º 2 e 3 do artigo 55º e na sub-alínea ii) e iii), da alínea a) do n.º 1 e da alínea c) 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.** Verifica-se ainda que apenas pretende uma redução de tempo de trabalho de 13 horas no horário semanal, ou seja, menos de metade do praticado a tempo completo.
- 2.13.** 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.

- 2.14.** Desta forma, o pedido da trabalhadora não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no nº 2 e 3 do artigo 55º .
- 2.15.** Todavia, cumpre referir, face ao teor do ponto 2.9 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.
- 2.16.** 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.
- 2.17.** 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 QUE COMPÕEM A CITE, NA
DATA DE 18 DE MARÇO DE 2020**