



PARECER N.º 151/CITE/2013

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 12.02.

Processo n.º 499 – TP/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 22.05.2013, a CITE recebeu do HOSPITAL ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., 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 12.02.
- 1.2. No seu pedido, datado de 04.04.2013, a trabalhadora com a categoria de Assistente Técnica no Gabinete do Utilizador, vem solicitar o seguinte:
 - 1.2.1. “Ao abrigo da Lei 7/2009 artigo n.º 55, 56 e 57 a redução do seu horário para 25 horas semanais pelo período de 1 ano, para poder proceder ao acompanhamento dos seus três filhos menores de 12 anos”.
 - 1.2.2. “Para os devidos e legais efeitos, declara que o pai das crianças tem uma atividade profissional intensa, não tendo disponibilidade para acompanhar os filhos, nem beneficia de horário parcial”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.2.3. “O horário poderá ser 09h30 - 15h00 ou 10h30 - 16h00”.

1.3. Por e-mail, datado de 08.05.2013, a entidade empregadora, através do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, refere o seguinte:

1.3.1. “Leva-se ao conhecimento de V. Exa de que a decisão da sua chefia é no sentido de indeferir o seu pedido de redução de horário, pelo que o mesmo poderá ser indeferido pelo CA, atentos ao disposto no n.º 2 do art.º 57 do Código do Trabalho”.

1.3.2. “O fundamento apresentado assenta no facto de nas circunstâncias atuais do Gabinete do Utilizador, é V. Exa imprescindível para o trabalho ali desenvolvido e para a integração de novos elementos. Por outro lado, aproxima-se o período de férias dos funcionários em que os poucos recursos humanos disponíveis se revestem de escassez acrescida, dada a saída eminente de dois elementos por motivo de aposentação”.

1.4. Na sua apreciação sobre os fundamentos da recusa, de 09.05.2013, a trabalhadora refere o seguinte:

1.4.1. “Venho por este meio informar que o prazo para indeferir o meu pedido datado de 04.04.13 terminou após 20 dias da data de receção do pedido, ou seja, no passado dia 24.04.13, conforme artigo 57º alínea 8, por isso o meu requerimento datado de 02.05.13 não se trata de um pedido mas sim de uma informação”.

1.4.2. “Posto isso o meu processo já não poderá ser enviado ao CITE. É de referir ainda que o prazo para eu me pronunciar nunca seria de 5 dias



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

úteis mas sim de 10 dias úteis, nos termos do CPA. Além disso a presente notificação deveria me ter sido feita via ofício e não via mail. Certa de que se trata de um lapso da vossa parte aguardo informação”.

1.5. Por e-mail de 14.05.2013, a entidade empregadora, através do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, respondeu o seguinte:

1.5.1. “O seu requerimento inicial deu entrada neste serviços em 4 de abril e em 19 de abril foi adicionado documento comprovativo da situação do pai dos descendentes em causa face aos benefícios solicitados, pelo que estando o processo completo a partir do dia 19, a contagem do prazo é feita a partir desta data, dado que antes desta não era possível analisar o pedido pois não estavam reunidos os requisitos para tal”.

1.5.2. “O prazo dos cinco dias para a sua apreciação consta do n.º 4 do art.º 57 do Código do Trabalho, o qual prevalece ao CPA, por se tratar de lei especial”.

1.5.3. “As notificações podem ser feitas por email, uma vez que se trata de um meio de comunicação e nada obsta na lei à sua utilização”.

1.5.4. “Acresce, ainda, informar V. Exa. que o processo seguirá para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, em face da intenção da recusa do seu pedido.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Considera-se correta a interpretação dos procedimentos do artigo 57.º do Código do Trabalho, a que se refere a entidade empregadora no seu e-mail de 14.05.2013. Saliencia-se que os prazos aí contidos são contínuos, ou seja, os dias são contados seguidamente, salvo se o último dia do prazo calhar a um sábado, domingo ou dia feriado, o que faz com que o último dia desse prazo termine no 1.º dia útil seguinte a esse sábado, domingo ou dia feriado.
- 2.2.** 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”.

2.2.1. 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.

2.2.2. E, 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”.

2.2.3. 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.).

2.2.4. 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”.

2.2.5. 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 57.º n.º 2 do CT).

2.3. Na verdade, o empregador alega que “nas circunstâncias atuais do Gabinete do Utilizador, é a trabalhadora em causa imprescindível para o trabalho ali desenvolvido e para a integração de novos elementos. Por outro lado, aproxima-se o período de férias dos funcionários em que os poucos recursos humanos disponíveis se revestem de escassez acrescida, dada a saída eminente de dois elementos por motivo de aposentação”.

2.4. Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora, apesar desta apresentar razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, o Hospital não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em



causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

- 2.5.** Acontece, porém, que o presente parecer só não pode ser desfavorável à intenção da entidade empregadora de recusar o pedido de trabalho a tempo parcial, porque a trabalhadora pretende que o Hospital lhe reduza o seu horário de trabalho para 25 horas semanais, um horário de trabalho a tempo parcial superior a metade do tempo completo, o que exige, desde logo a concordância prévia do empregador, conforme estabelece o referido n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o que não sucede no presente caso.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do HOSPITAL..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., que, caso assim o entenda, poderá apresentar novo pedido de trabalho a tempo parcial, tendo em consideração as exigências legais que se referem no presente parecer.
- 3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador dos deveres de proporcionar à trabalhadora 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 à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Código do Trabalho, aplicáveis, também, ao setor público, por força do artigo 22.º *“in fine”* da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, 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 JUNHO DE 2013**