

PARECER N.º 139/CITE/2009

Assunto: Não emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, 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 770 – TP/2009

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 8 de Outubro de 2009, do Gabinete Jurídico da ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de trabalho a tempo parcial, apresentado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de OOV – Oficial de Operações de Voo, que exerce funções no ..., em Lisboa.
- 1.2. Por requerimento datado de 16 de Julho de 2009, recebido na empresa em 20 de Julho de 2009, o trabalhador solicitou autorização para reduzir o seu horário de trabalho para metade do tempo, com início no dia 1 de Setembro de 2009, pelo período de dois anos, de modo a assegurar o acompanhamento do seu filho de 3 anos de idade, declarando, para o efeito, que o menor vive consigo e com a mãe em comunhão de mesa e habitação e que a progenitora exerce actividade profissional em regime de turnos rotativos.
 - 1.2.1. A modalidade de horário pretendida é a seguinte: *dois dias de trabalho por cada ciclo de seis dias consecutivos (ou seja, a redução do actual horário, que é de quatro dias por ciclo, para metade).*
- 1.3. Por carta datada de 7 de Agosto de 2009, remetida com registo e aviso de recepção em 11 de Agosto de 2009 e recebida pelo trabalhador em 12 de Agosto de 2009, a entidade empregadora solicitou ao trabalhador a entrega *dos documentos necessários (...) para correcta avaliação do (...) pedido*, a saber, os seguintes:
 - 1.3.1. *Declaração da Junta de Freguesia da área de residência, da qual conste que o menor vive com (o requerente) em comunhão de mesa e habitação;*
 - 1.3.2. *Declaração da entidade patronal da mãe do menor, reconhecida notarialmente com*

poderes para o acto, donde conste que esta não se encontra, durante o período requerido (pelo trabalhador), em situação de trabalho em tempo parcial, porquanto na declaração entregue (...) apenas consta o período de funcionamento do estabelecimento comercial.

1.4. Em 3 de Setembro de 2009, a entidade empregadora recebeu do trabalhador carta datada de 1 de Setembro de 2009, e, em anexo, os documentos solicitados pela empresa: atestado emitido pela Junta de Freguesia da área de residência do trabalhador – confirmando que a criança com ele vive em comunhão de mesa e habitação, e declaração da entidade empregadora da mãe da criança conforme cumpre horário de 40 horas semanais, em regime de turnos rotativos, *compostos por horários compreendidos entre as 7h30 e as 17h00 e as 11h00 e as 20h00, podendo ser alterados consoante a necessidade da empresa.*

1.5. Em 23 de Setembro de 2009, a entidade empregadora remeteu ao trabalhador a fundamentação da intenção de recusar o pedido, invocando o seguinte:

1.5.1. *(...) este pedido é ilegal, porquanto tendo sido contratado para trabalhar 5 dias por semana, 8 horas por dia, a redução do horário de trabalho teria que considerar este horário e, conseqüentemente, (...) terá sempre que trabalhar, mesmo que por um período mais curto de horas, 5 dias por semana;*

1.5.2. *(...) exerce funções que se relacionam com o despacho operacional de cada voo, de comunicação com a aeronave, etc., detendo a categoria profissional de OOV (Oficial de Operações de Voo), a qual exige, para o respectivo desempenho, formação e licença especificamente aprovada pelo ..., cuja parte teórica decorre por mais de 3 meses, seguida de um estágio com duração superior a uma ano, tendo (...) como tal, uma função específica e indispensável ao regular atempado despacho de voos operados pela empresa, sendo certo que a operação da ... é diária. Na verdade, a especificidade e a complexidade da função que (...) desempenha na empresa é tal, que não permite que possa ser facilmente substituído por qualquer outro trabalhador, sendo necessário que o mesmo detenha as suas qualificações (OOV), pelo que, o cumprimento do (...) horário de trabalho é imprescindível para a empresa.*

A ... apenas dispõe, para cobrir um horário de 24 horas por dia, de outros 6 (seis) Oficiais de Operações de voo (OOV), para além (do requerente), em efectividade de funções no ... em Lisboa, pelo que a substituição (do trabalhador) afigura-se assaz difícil (...).

- 1.5.3.** (...) sendo a actividade (do trabalhador) desempenhada em regime de trabalho por turnos, mesmo que o seu pedido seja atendido, (...) poderá continuar a ter que cumprir o turno da “tarde”, o que impedirá (o trabalhador) de ir recolher o menor (...) ao colégio que passará a frequentar, termos em que o (...) pedido de alteração de horário, nos termos em que se encontra formulado não se coaduna com as razões pelas quais (...) dirige o mesmo.
- 1.6.** De acordo com informação da empresa, que consta no processo remetido à CITE, até 30 de Setembro de 2009 o trabalhador não apresentou apreciação à exposição de motivos sobre a intenção de recusa da entidade empregadora.
- 1.7.** Em 27 de Outubro de 2009, a entidade empregadora informou esta Comissão, por escrito, que o trabalhador requerente apenas gozou 15 dias de licença parental no período imediatamente subsequente ao termo da licença por maternidade gozado pela mãe do menor.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Os n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelecem que *os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país e que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- Acresce que o referido diploma fundamental dispõe ainda, na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º, 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 actividade profissional com a vida familiar.*
- 2.2.** Como corolário, e de modo a concretizar os princípios constitucionais enunciados, a lei ordinária prevê, no n.º 1 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o direito do trabalhador com filho menor de 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, a trabalhar a tempo parcial. Ora, a referida possibilidade depende de requerimento apresentado pelo trabalhador ao empregador, com 30 dias de antecedência, e desde que reunidos os elementos constantes das alíneas *a), b), i); ii) e iii) e c)* do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, podendo o empregador apenas *recusar o pedido com*

*fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*¹

No caso de pretender recusar o pedido, a entidade empregadora deve fundamentar a sua intenção e submeter o processo à emissão de parecer prévio pela CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.²

Ainda assim, mesmo em presença do parecer prévio desfavorável desta Comissão, o empregador poderá, eventualmente, alcançar o efeito pretendido mas apenas após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa.³

- 2.3.** Por outro lado, de acordo com o estabelecido na alínea *a)* do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, *considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido.*
- 2.4.** Ao abrigo da legislação mencionada, a entidade empregadora remeteu o processo em análise à CITE merecendo, o seu conteúdo, as seguintes considerações:
- 2.4.1.** O trabalhador solicitou à entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, por período de 2 anos, tendo cumprido os requisitos constantes das alíneas *a), b), i), ii), iii)* e *c)* do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.4.2.** O pedido do trabalhador foi recebido na entidade empregadora no dia 20 de Julho de 2009 e apenas no dia 11 de Agosto de 2009⁴, ou seja 22 dias após a recepção, a referida entidade solicitou ao trabalhador os elementos que considerou necessários à análise do requerimento, designadamente declaração da Junta de Freguesia da área de residência do requerente e declaração da entidade empregadora da mãe do menor, conforme melhor descrito nos pontos 1.3.1. e 1.3.2. do presente parecer.
- 2.4.3.** Porém, e embora o trabalhador tenha vindo a apresentar os referidos documentos, afigura-se que não só os mesmos não são legalmente exigíveis, de acordo com o disposto nas alíneas *i)* e *iii)* da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, como, por outro lado, qualquer elemento considerado como essencial à análise do pedido deve ser solicitado em tempo, de modo a permitir que a notificação da intenção

¹ Vide n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

² Vide n.ºs 5 e 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho.

³ Vide n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

de recusa ao trabalhador, se for o caso, seja efectuada dentro do prazo legal de 20 dias, conforme estabelecido na alínea *a*) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, sob pena de o requerimento dever ser aceite nos seus precisos termos.⁵

Ora, no caso *sub judice*, o trabalhador não foi notificado da recusa dentro do referido prazo, pelo que o requerimento deveria ser aceite nos seus precisos termos, de acordo com o enunciado preceito legal.

2.5. Todavia, no âmbito da análise do processo remetido à CITE, e para além do que antecede, cumpre determo-nos no seguinte:

2.5.1. Encontrando-se o direito, cujo exercício foi solicitado pelo trabalhador, previsto no artigo 55.º do Código do Trabalho, importa debruçarmo-nos de forma detalhada sobre tal normativo. Assim:

Nos termos do n.º 1 do referido preceito legal, o trabalhador com filho menor de 12 anos que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial, acrescentando o n.º 2 que *o direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar⁶, em qualquer das suas modalidades.*⁷

Ora, da análise do presente processo resulta informação sobre o gozo de 15 dias seguidos de licença parental pelo pai trabalhador, no período imediatamente subsequente ao gozo da licença por maternidade da mãe da criança, no âmbito da vigência do anterior Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e da lei regulamentar⁸.

Assim, é de considerar que o trabalhador deverá esgotar o direito à licença parental complementar, prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho, antes de solicitar o gozo do direito ao trabalho a tempo parcial, nos termos do artigo 55.º do mesmo diploma legal, podendo, conforme decisão sua, e desde que informe a entidade empregadora com 30 dias de antecedência, optar, em alternativa, por:

- gozar dois meses e meio que lhe restam de licença parental alargada, nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 51.º (por já ter gozado os primeiros 15 dias da mesma licença, no período subsequente ao gozo da licença por maternidade da mãe da criança), ou,

⁴ Data que consta no carimbo do registo dos CTT.

⁵ Vide n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que dispõe: *Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido.*

⁶ Vide alíneas *a*), *b*), *c*) e *d*) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

⁷ Sublinhado nosso.

- gozar cinco meses de trabalho a tempo parcial, por ser este o tempo que lhe resta para esgotar o direito à licença parental complementar de acordo com o estipulado na alínea *c*) do n.º 1 do mesmo artigo 51.º, normativo que lhe permite o gozo *de períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.*

2.6. Nestes termos, a CITE entende não dever pronunciar-se sobre os motivos invocados pela entidade empregadora para recusar o pedido do trabalhador por não se encontrar reunida a totalidade dos pressupostos legalmente exigidos para o exercício da prestação de trabalho a tempo parcial pelo requerente, de acordo com os n.ºs 1 e 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, uma vez que o trabalhador não esgotou o exercício do direito ao gozo da licença parental, condição indispensável para o exercício do direito a trabalhar a tempo parcial.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

3.1.1. Não emitir parecer prévio 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, por não se verificar cumprido o pressuposto legal contido no n.º 2 do artigo 55.º do referido Código, ou seja, pelo facto de o trabalhador não ter esgotado o direito ao exercício da licença parental complementar, prevista no artigo 51.º do mesmo diploma legal, condição necessária ao exercício do direito a trabalhar a tempo parcial, de acordo com o preconizado pelo n.º 2 do artigo 55.º do mesmo Código.

3.1.2. Informar o trabalhador ... e a ..., S.A. que o referido trabalhador poderá esgotar o direito ao gozo da licença parental complementar, prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho, na modalidade prevista na alínea *a*) ou na prevista na alínea *c*) do mesmo artigo 51.º, conforme decisão sua, desde que comunique à entidade empregadora a sua intenção com 30 dias de antecedência relativamente ao início do período da licença, cumprindo, desta forma, o requisito legal que lhe permitirá, se assim o entender, vir a

⁸ Vide alínea *a*) do n.º 1 do artigo 43.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto e n.º 2 do artigo 103.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

solicitar o exercício do direito a trabalhar a tempo parcial, de acordo com a legislação em vigor.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 5 DE NOVEMBRO DE 2009**