

PARECER n.º 504/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 3370/TP/2019

I – OBJETO

1.1. Em 22/08/2019, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., que exerce funções no serviço de ..., 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 29/07/2019 e dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, refere, sucintamente o seguinte:

“O horário pretendido é das 09h às 14h, Terça a Sexta, prorrogado por mais 2 anos. Tendo estado a gozar deste horário desde 01.09.2017. Declara que o menor vive em consígio em comunhão de mesa e habitação”.

1.3. Em 20/08/2019, 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:

(...)

"Ficam por assegurar 15h semanais, que não é possível completar com outros colaboradores de outros serviços o que implica a sobrecarga de trabalho dos colaboradores do próprio serviço. Estipular dias fixos na semana, também é um ponto desfavorável para a organização dos cuidados do serviço".

- 1.4. Em 22/08/2019, 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:

(...)

" Confirmo a receção da deliberação da renovação do pedido de horário em questão, não concordando com a decisão ao abrigo do que consta na lei- "O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, INDEPENDENTEMENTE DA IDADE, FILHO COM DOENÇA CRÓNICA que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial é prestado diariamente de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana". Como tal, e dada a monoparentalidade, falta de apoios familiares, alterações escolares na vida do meu filho de 8 anos, com perda de apoios no terceiro ano de escolaridade por falta de terapeutas na escola, discordo plenamente da decisão da ... e do Concelho de Administração reforçando o pedido ou seguindo os trâmites legais inerentes."

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 já a trabalhadora gozado durante dois anos, de trabalho a tempo parcial, vem agora pedir a prorrogação por mais dois anos, de acordo com o que estabelece o n.º 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho, com efeitos a partir de 2 de setembro de 2019.
- 2.10. Alega a entidade empregadora, tal como descrito no objeto do presente parecer a impossibilidade de atribuição desta prorrogação de trabalho a tempo parcial, para efeitos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.
- 2.11. Alega nesta sede a entidade empregadora que : *" Ficam por assegurar 15h semanais, que não é possível completar com outros colaboradores de outros serviços o que implica a sobrecarga de trabalho dos colaboradores do próprio serviço. Estipular dias fixos na semana, também é um ponto desfavorável para a organização dos cuidados do serviço" .*
- 2.12. Efetivamente decorre da lei a possibilidade de os trabalhadores/as, poderem escolher os dias, para efeitos de trabalho a tempo parcial, foi o que fez, a trabalhadora ora requerente.
- 2.13. A trabalhadora na apreciação reitera o seu pedido e alega, designadamente: *" Como tal, e dada a monoparentalidade, falta de apoios*

familiares, alterações escolares na vida do meu filho de 8 anos, com perda de apoios no terceiro ano de escolaridade por falta de terapeutas na escola, discordo plenamente da decisão da ... e do Concelho de Administração reforçando o pedido ou seguindo os trâmites legais inerentes."

- 2.14. A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa não alega os períodos de tempo que, no seu entender, poderiam deixar de ficar convenientemente assegurados.
- 2.15. As razões apresentadas pela entidade empregadora não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento do serviço, ..., não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento do mesmo.
- 2.16. A entidade empregadora apenas refere, que os cuidados no berçário são de domingo a domingo, todas as manhãs, ao aceitar o pedido de 4 dias, os restantes dias terão de ser assegurados pelos demais colaboradores. Mas efetivamente, 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 o funcionamento do serviço, onde está afeta a trabalhadora requerente, até porque a trabalhadora cumpre os requisitos legalmente imposto para poder trabalhar a tempo parcial e desta forma, conseguir conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal.-

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., 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 11 DE SETEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM,

C
O
N
F
O
R
M
E

L
I
S
T
A

D
E

P
R
E
S
E

N RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

Ç
A
S