

PARECER N.º 63/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em 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 167-TP/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 10.01.2020, por correio eletrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho a tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções no *call center* na sede da Empresa.

1.2. A 11.12.2019, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«Exma. Sra. Diretora XXX,

Eu, XXX, colaboradora da Empresa XXX, com a categoria de técnica de recuperação de crédito a exercer funções no call center na sede da Empresa, venho por este meio solicitar que me seja concedida a autorização para prestação de trabalho em regime de tempo parcial, conforme artigo 55.º do Código do trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (trabalho a tempo parcial de trabalhadores com responsabilidades familiares), para prestar assistência na educação e formação do meu filho de seis anos (nascido a 09-09-2013), por um período de dois anos, e com início a 13 de janeiro de 2020.

O horário de trabalho a que estou sujeita, de acordo com o meu vínculo laboral pressupõe, a prestação de 40 horas semanais de trabalho (de segunda a sexta-feira). A redução requerida corresponde a 20 horas semanais (metade do horário completo). Tenho preferência que as quatro horas diárias sejam efetuadas entre as 13 e as 17 horas de segunda a sexta-feira.

Declaro que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial e tem atividade profissional que o impede de exercer o poder paternal porque trabalha no estrangeiro, sendo eu a única progenitora presente na assistência e educação do menor.

*Declaro que não se encontra esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial e que vivo com o menor em comunhão de mesa e habitação, conforme comprova declaração da junta de freguesia entregue a V. Exa no dia 31/10. Com os meus melhores cumprimentos,
XXX».*

1.3. A 02.01.2020, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa do empregador através de carta registada com AR, cujo teor se reproduz:

«Exma. Senhora,

Em resposta ao pedido por V. Exa. formulado, lamentavelmente não nos é permitido diminuir o seu horário de trabalho conforme o requerido, uma vez que a sua contratação se baseia em necessidades reais e efetivas da empresa, incompatíveis com qualquer redução do horário estipulado na cláusula segunda do contrato.

Como sabe, a equipa que exerce as mesmas funções sofreu uma redução por denúncia de contrato por iniciativa de dois colaboradores e por uma situação de licença parental.

Assim, caso anuíssemos ao seu pedido, teríamos de contratar um novo colaborador para exercer o restante horário a tempo parcial, sendo que a formação e adaptação de um novo técnico de recuperação de crédito à função em causa leva meses até alcançar o desempenho que V. Exa. agora tem.

Acresce que já em tempos tentámos o recrutamento a meio tempo para o horário diurno, sem sucesso por falta de candidatos interessados nesse horário.

Assim sendo, o pedido formulado, por razões de superior interesse da empresa, não será aceite.

*Com os meus melhores cumprimentos,
XXX».*

1.4. A 07.01.2020, o empregador foi notificado da apreciação da trabalhadora através de carta registada com AR, cujo teor se reproduz:

«Exma. Senhora Diretora XXX,

Compreendo a situação da Empresa com a saída de dois colaboradores e a ausência de um terceiro, mas - na minha opinião - essa perda não se mostra significativa no volume de trabalho porque saíram também da nossa gestão dois parceiros muito relevantes para a Empresa. No meu caso, em particular, com a saída destes parceiros, a carteira que está na minha gestão sofreu uma redução de clientes para quase metade, creio que a redução do meu horário não causa nenhum transtorno no normal funcionamento da empresa.

No caso de a Sra. Diretora entender que é mesmo necessária uma nova contratação, relembro que tenho conhecimento de uma pessoa interessada em trabalhar na Empresa a tempo parcial que se enquadra no perfil e no 'espírito' da Empresa, cabe aos recursos humanos essa decisão e a escolha na contratação, mas como em tempos nos foi solicitada ajuda neste sentido porque estavam a recrutar, tomei a liberdade de referir esta potencial candidata, mesmo sem nenhuma procura ativa já existem interessados, creio que atualmente não será difícil a minha substituição.

Quanto ao novo colaborador, a formação inicial são dois ou três dias, no terceiro dia o novo colaborador já está a atender clientes, temos exemplos de colegas com menos experiência que apresentam melhores resultados que outros mais experientes.

Gostaria de salientar que a decisão de pedir autorização para trabalhar a tempo parcial não foi tomada de ânimo leve, será um esforço abdicar de 50% do vencimento, esta decisão foi tomada por motivos de força maior, o meu filho de 6 anos iniciou agora o seu percurso escolar e precisa de apoio, sendo eu a única progenitora presente na sua educação, recai sobre mim a total responsabilidade e o dever de o ajudar e apoiar nesta fase tão importante da sua vida.

Com os melhores cumprimentos,

XXX».

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, alínea d): «Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com

flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

2.2. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) 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».*

2.3. O disposto no artigo 59.º/1/b) da CRP estabelece 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».*

2.4. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados, sob a epígrafe «Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador com filho menor de 12 anos a trabalhar a tempo parcial (n.º 1), podendo este direito «ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos depois da licença parental complementar em qualquer das suas modalidades» (n.º 2).

2.5. Regra geral, «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 de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana» (artigo 55.º, n.º 3 do CT).

2.6. 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 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:

- Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
- Que não está esgotado o prazo máximo de duração;
- 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».

2.7. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só tem a possibilidade de 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, dispondo do prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a para lhe comunicar, por escrito, a sua decisão. Se o empregador não observar este prazo, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

2.8. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando a sua falta também a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

2.9. Mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo – cf. artigo 57.º/7 do CT.

2.10. Sobre a intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em «exigências imperiosas do funcionamento» da empresa/organização ou a «impossibilidade de substituição» do/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, tal como foi requerido.

2.11. No respeito pelo previsto no artigo 57.º/1/CT, o trabalhador deve apresentar declaração da qual constem todos os requisitos formais do pedido:

- a) Que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) Que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) Que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) Que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) Qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.12. No caso em apreço, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em tempo parcial para prestar assistência na educação e formação do seu filho de seis anos.

2.13. A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto do outro progenitor da criança trabalhar no estrangeiro.

2.14. Mais se verifica que o pedido da trabalhadora/requerente cumpre com todos os requisitos legais de forma supra citados.

2.15. Quanto aos motivos invocados pelo empregador para fundamentar a intenção de recusa, não pode a trabalhadora ser penalizada por três colegas da sua equipa terem saído da Empresa ou estarem de licença parental e do empregador não ter cuidado de os substituir, como era da sua competência.

2.16. Sobre o alegado desinteresse, por putativos trabalhadores, em prestar serviço de manhã, trata-se de uma mera projeção futura alicerçada em experiência passada. Nada assegura que, neste momento, perante novas características do mercado de trabalho, realizado o recrutamento não se apresentem candidatos/as interessados/as.

2.17. Assim, sem qualquer outro documento apenso ao processo, se conclui que nenhum dos motivos alegados pelo empregador na sua intenção de recusa enformam o «superior interesse da Empresa», equivalente às «exigências imperiosas do funcionamento da Empresa» referidas no artigo 57.º/2 do CT.

2.18. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 CRP, 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 da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., 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-lhe essa mesma conciliação nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2, todos do

Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE FEVEREIRO DE 2020, COMO CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA.