

PARECER N.º 126/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 580-TP/2020

I – OBJETO

1.1. Em 04.02.2020 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 no Serviço de ...

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

“Enviamos em anexo, o pedido de trabalho a tempo parcial e respetiva documentação suporte.”

Dos anexos, resulta o seguinte, cujo teor se reproduz:

“Eu, (...) ... graduada exercendo funções no Serviço de ..., (...) ao abrigo do artigo 51, n 1, alínea b) do Código do Trabalho (CT) na modalidade de Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, venho a solicitar que me seja concedido nos seguintes termos:

1. Prazo Previsto:

De 27 de janeiro de 2020 e 26 de janeiro de 2021;

2. Modalidade Pretendida Para a Organização do Trabalho:

Em situação equiparável a três dias por semana, de segunda a sexta feira sendo o horário das 8 às 15 horas.

Mais informa, que à data de início do Trabalho a Tempo Parcial agora solicitado, ser mãe de 3 (três) filhos- uma filha com 8 (oito) anos, outro filho com 3 (três) anos e outro com 1 (um) ano - com os quais vive em comunhão de mesa e habitação, que não está esgotado o período máximo de duração da prestação de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares e que o outro progenitor (...) tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder parental.

Remeto em anexo fotocópia do Cartão de Cidadão dos meus filhos, (...) bem como declaração da Entidade Empregadora do outro progenitor.

(...)"

Por e-mail de 10/01/2020, a trabalhadora, vem apresentar correcção ao pedido, cujo teor se reproduz:

"(...) após contato telefónico faço correcção do pedido de tempo parcial. (...) ... a exercer funções no serviço de ... (...), ao abrigo do Art.º 55 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº7/2009 de 12 de Fevereiro de 2009, e atendendo à alínea b), do ponto 1 do Art.º 59 da Constituição da República Portuguesa, vem por este meio solicitar que lhe seja concedido Trabalho a Tempo Parcial nos termos já definidos.

Considerando o teor do e-mail de 17/12/2019, que mencionava a intenção de gozar licença parental complementar, na modalidade de trabalho a tempo parcial por 12 meses, tendo invocado a alínea b) do nº 1 do artigo 51º do CT, que segue regime jurídico diferente do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, ao abrigo do artigo 55º do CT,

designadamente por não depender da autorização do empregador; considerando que apenas em 10/01/2020, a trabalhadora requerente veio realizar correção ao pedido, clarificando que pretende trabalho a tempo parcial ao abrigo do artigo 55º do CT, considerando a existência de prazos legais na tramitação do pedido, ir-se-á fixar a data de 10/01/2020, como a data a partir da qual, se conta o prazo para resposta do empregador ao pedido de trabalho a tempo parcial.

- 1.3. A 28.01.2020 a entidade empregadora notificou, através de e-mail a trabalhadora da intenção de recusa, nos seguintes termos:

“Cumprir informar que o pedido de horário a tempo parcial da colaboradora (...), foi objeto de projeto indeferimento por parte do Conselho de Administração do ..., de que se anexa o despacho.

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:

“(...)Após análise do processo informa-se que a colaboradora reúne os pressupostos necessários à apresentação do presente requerimento.

A ... do Serviço: informa que o pedido é compatível com o período de funcionamento do Serviço, com o pedido o serviço ficará com um défice de horas de cuidados de ..., se existem alternativas em matéria de mobilidade de pessoal inter-serviços ou com recurso à reprogramação dos horários.

A ... (...) propõe cumprimento de horário semanal de 2º a 6ª feira, entre as 8h e as 12.

O recurso a rateamentos de horário aos sábados e domingos, quando necessário assegurar o normal funcionamento do serviço.

Não existem condições que permitam a mobilidade p/novo posto de trabalho de forma a garantir a pretensão da requerente.

(...)"

Do teor do Despacho do Conselho de Administração

"O CA projecta indeferir o pedido considerando as carências de pessoal de ... e a impossibilidade de substituição dos trabalhadores."

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação da trabalhadora, rececionada em 04/02/2020, com o seguinte teor:

"(...), eu (...), ... a exercer funções no serviço de ... (...)tendo realizado um pedido de redução de horário no passado dia 13 de janeiro de 2020, o qual foi objeto de indeferimento por comunicação do Conselho de Administração do ..., no dia 14 de janeiro de 2020, vem, por este meio solicitar a revisão do mesmo por entender que reúne os requisitos necessários para que o mesmo seja aceite tendo em conta a legislação vigente em termos de parentalidade e apoio a filhos menores de idade. Assim, caso o pedido seja, novamente, indeferido pelos mesmos argumentos, ou outros irei fazer um novo pedido recorrendo hierarquicamente da decisão.

(...)"

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 “*Em situação equiparável a três dias por semana, de segunda a sexta feira sendo o horário das 8 às 15 horas.*”
- 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 21 horas semanais, distribuído por 3 dias por semana, por ser mãe de 3 crianças menores de 12 anos, com 8, 3 e um ano 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, do pedido deverá constar a indicação de que já foi gozada a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.
- 2.9. Nestes termos, importa referir que a trabalhadora não observou no requerimento os requisitos previstos no nº 2 do artigo 55º, do Código do Trabalho.
- 2.10. 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 nº 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.
- 2.11. Verifica-se que apenas pretende uma redução de tempo de trabalho de 14 horas no horário semanal, ou seja, menos de metade

do praticado a tempo completo.

- 2.12.** 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.
- 2.13.** Desta forma, o pedido da trabalhadora não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no n.º 2 e 3 do artigo 55.º .
- 2.14.** Todavia, cumpre referir, face ao teor do ponto 2.8 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 51.º 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.
- 2.15.** 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.
- 2.16.** 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 04 DE MARÇO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA**

QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.