

PARECER N.º 134/CITE/2020

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 681-TP/2020

I – OBJETO

1.1. Em 10/02/2020, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., que exerce as funções 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 14/janeiro/2020 e dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, refere, sucintamente o seguinte:

“A requerente tem a seu cargo um filho menor com 3 anos de idade, cuja cópia da respetiva certidão de nascimento junta em anexo. 2. Para poder prestar a devida assistência e acompanhamento ao seu filho menor, o período normal de trabalho deverá ter a duração, no máximo, de 21h semanais e 7h diárias, 3 dias por semana. 3. Pretende beneficiar do direito à prática de horário parcial durante 24 meses, com início no a 1/02/2020. 4. Para os efeitos previstos no artigo 57.º n.º 1 b) do Código de Trabalho, a aqui requerente declara que: - Vive com o seu filho menor em comunhão de mesa e habitação; -Não se encontra esgotado o período máximo de

duração; - O pai do seu filho menor tem atividade profissional por turnos e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial."

- 1.3. Em 30/01/2020, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, na própria pessoa, da resposta sobre os fundamentos da recusa do seu pedido de trabalho a tempo parcial, referindo, nomeadamente, o seguinte:

(...)

"Sobre as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou da impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que poderão fundamentar o indeferimento do pedido, pronunciou-se o superior hierárquico, ... em funções de chefia, referindo que o deferimento do pedido gera a necessidade de acréscimo de 177 horas para os restantes trabalhadores, para além do horário normal de trabalho."

"Em resposta ao solicitado pela ..., após análise detalhada entendemos que o seu pedido, a manter-se a situação atual, não poderá ser satisfeito sem prejuízo para o funcionamento do serviço. Atendendo ao absentismo que se tem verificado, as 35 horas da colaboradora serão necessárias para poder fazer-se a gestão mais adequada das necessidades, tal como se pode constatar pelo horário apresentado em anexo (com total de 177 horas a mais a praticar pelos ..., (...)). Este horário foi planeado com base no absentismo que se tem verificado em meses anteriores. De salientar que a flexibilidade de horário da ..., é possível manter-se."

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, ora requerente, 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. No caso em apreço, verificamos, que a trabalhadora, ..., pretende trabalhar pelo prazo de 1 ano, em regime de trabalho a tempo parcial, três dias por semana, com início a 01.02.2020, no entanto, atente-se, que não é referido pela mesma se à data do pedido de trabalho a tempo parcial, já esgotou a licença parental complementar, em qualquer uma das suas modalidades, de acordo com o que estabelece o n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

- 2.10. A trabalhadora, não fez uso da prerrogativa, de apreciação, da intenção de recusa, para eventual aperfeiçoamento do pedido, de acordo com os requisitos ditados pelo artigo 55.º do Código do Trabalho.
- 2.11. Analisadas as peças processuais e permitindo **o n.º 5 do artigo 51.º do Código do Trabalho**, o gozo de trabalho a tempo parcial, após informação à entidade empregadora, do seu início e termo, com 30 dias de antecedência, se a trabalhadora ainda não o fez, poderá fazê-lo de imediato, para poder assim, de uma forma mais eficaz conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar. -
- 2.12. Assim e apesar da entidade empregadora não ter levantado a questão formal na intenção de recusa, a verdade é que conforme estabelece o número 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o direito para trabalhar a tempo parcial pode ser exercido por ambos os progenitores, e, em períodos sucessivos, depois de esgotado o gozo da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades. -

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial, requerido pela trabalhadora, ..., porquanto a trabalhadora, não indicou expressamente no seu pedido, se já gozou, a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3.2. Se a trabalhadora, ..., entender, poderá fazer um novo pedido de horário de trabalho a tempo parcial, que cumpra os requisitos previstos no artigo 55.º do Código do Trabalho. No entanto, não tendo a trabalhadora, esgotado a licença parental complementar, poderá informar a entidade empregadora, com um mês de antecedência ao início do gozo, que irá gozar a licença parental complementar na modalidade de tempo parcial, podendo desta forma conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar, sem necessitar da autorização da entidade empregadora.

3.3. O empregador deve proporcionar à/ao trabalhador/a 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/ao trabalhador/a 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 4 DE MARÇO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.