

PARECER N.º 136/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 689-TP/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 10.02.2020 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, datado de 02/01/2020, a trabalhadora requerente solicita o seguinte:

“Eu, (...) ... no ..., a exercer funções no serviço de ... desde 07/08/2006, (...), venho por este meio solicitar a V. Exas. a autorização para redução do horário de trabalho para tempo parcial e flexibilidade de horário ao abrigo do artigo 55 e 57 da lei 7/2009 de 12/02.

Tenho uma filha de 4 anos, (...) que vive em comunhão de mesa e habitação comigo (comprovativo em anexo), somos uma família monoparental porque o meu marido e pai da minha filha faleceu (comprovativo em anexo) e as ajudas externas não vivem na mesma área de residência.

Assim, pelo exposto e para prestar a assistência necessária à minha filha e com vista à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, peço carga horária de 21h semanais, excluindo fim-de-semana e feriados, no horário das 8-15h, por um período máximo de dois anos.

De referir ainda que não esgotei o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial."

- 1.3.** A entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, em data que se desconhece, tendo remetido a informação da ... Chefe e da ... Diretora, cujo teor se reproduz:

Da Informação da ... Chefe

"Analisado o requerimento considera-se que a colaboradora reúne as condições necessárias.

A ... informa que: Face ao exposto e compreendendo a situação apresentada, não tem nada a opôr desde que exista a possibilidade de substituição da 14h remanescentes."

Do Despacho da ... Diretora

" Não é possível deferir o pedido dada as graves carências de ... no ..."

- 1.4.** Do processo remetido à CITE consta apreciação da trabalhadora, datada de 03/02/2020, com o seguinte teor:

"Eu, (...) ... no ..., a exercer funções no serviço de ..., tendo sido notificada sobre o despacho de indeferimento pelo CA do ... ao pedido de trabalho a tempo parcial datado de 02 janeiro de 2020, venho por este meio informar que mantenho o pedido inicial, pois as minhas condições familiares não se alteraram.

Reforço que somos uma família monoparental pelos motivos que já referi e não tendo ajudas externas na área de residência, como os avós, que vivem uns no distrito de ... e outros em ...

A redução de horário iria permitir prestar a assistência necessária à minha filha nesta fase de perda do pai com conseqüente instabilidade emocional e dependência física/emocional da mãe. Assim como, permitiria a conciliação da atividade profissional com a vida familiar com base na alínea b) do n° 1 do artigo 59° da lei portuguesa.

Em relação ao motivo de recusa apresentado, este é me totalmente alheio e as estratégias/soluções para colmatar as minhas horas em falta terão de ser equacionadas por vós.

De referir ainda que a minha superior hierárquica direta compreende a situação apresentada e não se opõe, desde que haja possibilidade de substituição das 14H remanescentes.

Face ao exposto e convicta da vossa melhor reflexão acerca do pedido, fico a aguardar deferimento do mesmo."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 55° 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 *“carga horária de 21h semanais, excluindo fim-de-semana e feriados, no horário das 8-15h, por um período máximo de dois anos.”*
- 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, por ser mãe de uma criança menor de 12 anos, com 4 anos 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.** Não indicou igualmente, qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, isto é, qual o período diário em que pretende prestar o trabalho - se durante o período da manhã ou da tarde ou durante 3 dias, tendo apenas referido que o pretendia realizar das 8h às 15h , com exclusão dos sábado, domingos e feriados.
- 2.14.** Desta forma, o pedido da trabalhadora não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no nº 2 e 3 do artigo 55º, bem como a alínea c) do nº 1 do artigo 57º do CT .
- 2.15.** 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 51º 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.
- 2.16.** 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.

2.17. 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 PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.