

PARECER N.º 247/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho a 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 1894-TP/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 08.04.2019, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho a tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., ..., a desempenhar funções no serviço de ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e recebido pela entidade empregadora a 17.03.2020, refere o que a seguir se transcreve:

«À direção do serviço de RH

Eu, ..., n.º mecanográfico ..., NIF ..., venho por este meio requerer a V. Exas. o regime de trabalho a tempo parcial, de 17:30 horas, pelo período de um ano, de 7 de abril de 2020 até abril de 2021, inclusive. Este pedido deve-se ao facto de ter três filhos com idades inferiores a 12 anos, atualmente com quatro, dois, e um ano».

1.3. Em resposta ao pedido de parecer dos Recursos Humanos datado de 17.03.2020., a ... responde, pela mesma via, a 18.03.2020, da forma que a seguir se transcreve:

«Relativamente à redução de horário, e face à situação crítica que se está a vivenciar e aos constrangimentos de carência de recursos humanos, o meu parecer para reduzir horário não é favorável».

1.4. Inscritos, manualmente, no verso do formulário donde consta o pedido da trabalhadora requerente, estão os pareceres das ..., respetivamente, que

fundamentam a intenção de recusa do empregador, e que versam da seguinte forma:

«À Exma. Sra.

Não obstante os motivos invocados no pedido, dada a situação atual de emergência nacional e à dificuldade de estabilização das equipas, não é possível, de momento, dar parecer favorável ao requerido.

A ...

26.03.2020»

«Tendo presente o momento de contingência nacional que vivemos, os pareceres das Senhoras ..., indefere-se o solicitado.

A ...

31.03.2020»

1.5. A 03.04.2020, a trabalhadora requerente foi pelo empregador notificada da sua intenção de recusa através de email com o seguinte teor:

«Exma. Sra. ...

Com referência ao assunto em epígrafe [Regime de tempo parcial], informa-se V. Exa. que, por despacho da Senhora ... deste ..., datado de 31 de março, foi decidido o indeferimento do pedido de trabalho em regime de tempo parcial, conforme cópia se anexa.

Assim, fica V. Exa. notificada para, querendo, no prazo de cinco dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido.

Informo que a mesma deverá ser enviada por esta via, para [endereço de email].

Com os melhores cumprimentos,

O serviço de RH».

1.5. A trabalhadora não apresentou qualquer apreciação.

1.6. Apenso ao processo, o empregador juntou ainda o mapa de horários de trabalho relativo ao mês de março dos/as trabalhadores/as com funções idênticas às da requerente para sustentar a sua posição.

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 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 na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Lei Fundamental portuguesa 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 apenas 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 para o efeito 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 o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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, de igual modo, 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.¹

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 na lei (artigo 57.º/1/CT), o trabalhador deve apresentar declaração da qual constem todos os requisitos de legitimidade 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 análise, a trabalhadora solicita o trabalho a tempo parcial pelo período de 12 meses, na modalidade de metade do tempo de trabalho, correspondente a 17,5 horas semanais, para acompanhar os três filhos, de quatro, dois e um ano de idade.

2.13. Relativamente ao cumprimento dos requisitos formais, pela trabalhadora requerente, no pedido de trabalho a tempo parcial, cumpre assinalar que faltam ao mesmo as seguintes referências:

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- Se, na altura em que se iniciasse este regime de trabalho, o direito à licença parental complementar estaria esgotado;
- Que a autora do pedido vive com os menores em comunhão de mesa e habitação;
- Que não está esgotado o período de gozo do trabalho a tempo parcial;
- Que o outro progenitor trabalha a tempo inteiro ou está impedido/inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- Qual a modalidade segundo a qual a requerente quer trabalhar a tempo parcial.

2.14. Mesmo que alguns dos requisitos ausentes do pedido assinalados no ponto anterior fossem colmatáveis por factos constantes do processo – nomeadamente, o segundo, já que, dos emails trocados entre a trabalhadora e o empregador, consta também a dispensa para amamentação, donde, é possível deduzir que, pelo menos a criança mais nova, vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação – sempre estarão em falta mais de metade dos elementos obrigatórios para este tipo de pedido – cf. artigos 55.º/3 e 57.º/1 do CT.

2.15. Ainda a este propósito, refira-se, quanto ao primeiro requisito supra mencionado, que, dada a idade do filho mais novo da trabalhadora-requerente, a mesma tem de referir se já gozou da licença parental complementar, sendo esta uma condição essencial para o (in)deferimento de qualquer pedido de trabalho em regime de tempo parcial – cf. artigo 51.º do CT.

2.16. Assim sendo, e sem prejuízo de a requerente realizar novo pedido conforme com a lei caso assim o entenda, deve proceder a intenção de recusa do empregador.

2.17. Saliente-se, contudo, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação trabalho/família consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial, visando 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo desta realizar novo pedido conforme com a lei, se assim o entender.

3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3/b), 212.º/2 e 221.º/2, todos do CT, e em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da CRP.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 29 DE ABRIL DE 2020.