

PARECER N.º 281/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 2596-TP/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 26.05.2020, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho a tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, pela mesma via, e recebido pela entidade empregadora a 04.05.2020, refere o que a seguir se transcreve:

«..., com o número mecanográfico ..., trabalhadora do ..., com a categoria profissional de ..., venho por este meio requerer autorização de alteração de horário completo para trabalho a tempo parcial com a duração de 25 horas semanais, nos termos do disposto do art.º 55 da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro por ser mãe de duas crianças menores, com cinco e um ano de idade, respetivamente. A requerente pretende que lhe seja autorizada o horário supracitado pelo período compreendido entre o dia 1 de junho de 2020 e 31 de maio de 2022.

Declaro que o outro progenitor não está a exercer o mesmo direito; junto em anexo o comprovativo do mesmo, bem como a declaração de compromisso de honra do atual agregado familiar».

1.3. Em 11.05.2020, os Recursos Humanos enviam à ... uma nota informativa com o teor que a seguir se transcreve:

«Por requerimento datado de 4 de maio de 2020, a Sra. ..., mecanográfico ..., titular de um contrato individual de trabalho sem termo, solicita autorização para a realização de um

horário parcial, propondo 25 horas semanais, durante o período compreendido entre 01/06/2020 e 31/05/2022, ao abrigo do disposto no artigo 55.º do Código do Trabalho, em virtude de ser mãe de duas crianças menores de 12 anos de idade, nascidas em 17/02/2015 e 28/07/2018.

A trabalhadora exerce funções no ... cumprindo o horário de trabalho compreendido entre as 9 e as 16 horas, com presença física no período compreendido entre as 10 e as 15 horas, devido ao facto de se encontrar a gozar horário de amamentação.

No requerimento agora apresentado não consta qualquer indicação da preferência do horário a realizar.

Cumpre-nos informar:

- 1- Nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho a trabalhadora, que pretenda trabalhar a tempo parcial deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com uma antecedência de 30 dias, observando os seguintes requisitos: Indicação do prazo previsto dentro do limite aplicável (cumprido); Declaração que o menor vive com ele em comunhão de mesa e de habitação (cumprido); Que não esgotado o prazo máximo de duração (incumprido); que o outro progenitor não se encontra na mesma situação ou impedido/totalmente inibido de exercer o poder paternal (cumprido);*
- 2- O direito à prestação de trabalho em tempo parcial pode ser exercido por qualquer um dos cônjuges, ou por ambos, em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer uma das suas modalidades. A requerente gozou a Licença Parental Complementar, na modalidade de Licença Parental Alargada, pelo período de três meses, no período compreendido entre 24/01/2019 a 23/04/2019;*
- 3- O requerimento encontra-se devidamente informado com o parecer da chefia que refere, 'neste momento, o Serviço não tem a capacidade de atribuição da redução de horário à ... O Serviço tem um elevado n.º de atestados médicos, licenças de maternidade e dispensa de horários para amamentação. Acresce ainda que no Serviço há flexibilidade de horários de dois ... Assim este pedido implica a redução de horas disponíveis de trabalho'.*
- 4- Após o nascimento do primeiro filho, a ... usufruiu da redução do horário de trabalho de 40 para 30 horas semanais, no período compreendido entre 01/07/2017 e 31/05/2018, data a partir da qual passou a cumprir um horário de trabalho de 35 horas semanais;*
- 5- Mais se informa que o requerimento não foi apresentado com 30 dias de antecedência;*
- 6- Finalmente, cumpre referir que a intenção de indeferimento deverá ser comunicada à requerente no prazo de 20 dias consecutivos, após a data de receção do requerimento, sendo o prazo limite o dia 24 de maio de 2020».*

1.4. Em 18.05.2020, a entidade empregadora comunica à trabalhadora a sua intenção de recusa via eletrónica, num email com o seguinte teor:

«Em resposta ao pedido de horário de trabalho a tempo parcial, apresentado por V. Exa., em 4 de maio de 2020, somos a informar que, por deliberação do Conselho de Administração, de 15 de maio, o mesmo foi indeferido 'com fundamento no parecer da chefia e do SGRH'.

Junto se anexa cópia do documento de suporte da deliberação do Conselho de Administração.

Mais se informa que V. Exa., dispõe do prazo de cinco dias consecutivos, até ao dia 25 de maio de 2020, para se pronunciar quanto ao teor da deliberação.

Para garantia da receção do presente email, informamos que foi remetida uma mensagem para o telemóvel n.º ...».

1.5. No dia seguinte, e através da mesma via, a trabalhadora realiza a sua apreciação nestes termos:

«Exmo. Sr. Presidente do Conselho de Administração,

Tendo sido ontem informada da pretensão de o ... indeferir o meu pedido para desempenhar funções a tempo parcial no período compreendido entre 1 de junho de 2020 e 31 de maio de 2022, ao abrigo do disposto no art.º 55.º do Código de Trabalho, vem a signatária OPÔR-SE a essa intenção, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1- Alega, antes de mais, o ... que a ora requerente não solicitou o trabalho a tempo parcial com a antecedência de 30 dias sobre a data em que pretendia que se iniciasse o trabalho nessa modalidade, ou seja, 1 de junho de 2020;

2- Invocando falsamente que a requerente o fez 'por requerimento datado de 4 de maio';

3- Ora, não só o requerimento está datado de 30 de abril, como foi enviado por correio registado nesse mesmo dia - conforme decorre da cópia do requerimento, — do registo e do aviso de receção que ora se juntam como doc. n.º 1.

4- Tendo, por isso, a requerente cumprido o requisito estabelecido no art.º 57.º do Código do Trabalho.

5- Por outro lado, embora o texto não seja claro, parece que outro dos fundamentos para o indeferimento será o entendimento que o ... tem de que a ora requerente só pode gozar desta prerrogativa logo após o gozo da licença parental, cujo fim ocorreu em 23 de abril de 2019.

- 6- Ora, com o devido respeito, a circunstância de o artigo 55.º n.º 2 do CT estabelecer que este direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, não constitui imposição de que o direito seja apenas gozado nesta altura,
- 7- Mas outrossim, determina que essa é uma prerrogativa de que os pais podem beneficiar também após o gozo dessas licenças,
- 8- E não que é de gozo obrigatório apenas e só depois deste período.
- 9- Outra interpretação não seria possível, uma vez que o artigo 55.º, n.º 1 do CT determina que 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.
- 10- Ora, se a intenção do legislador fosse a de circunscrever unicamente o gozo deste direito ao período logo após o gozo da licença parental, o art.º 55.º, n.º 1 não estabeleceria a idade máxima do filho (menor de 12 anos) ou para filho com deficiência ou doença crónica a irrelevância da mesma para efeitos do gozo do direito,
- 11- Uma vez que em qualquer dos casos a idade da criança, na interpretação defendida pelo ..., nunca podia passar dos meses de idade.
- 12- Termos em que também neste ponto não assiste qualquer razão ao ...
- 13- O ... invoca ainda que o serviço onde a ... se encontra 'tem um elevado número de atestados médicos, licenças de maternidade e dispensas de horários para amamentação, existindo ainda flexibilidade de horários de dois ... e que este pedido implica a redução de horas disponíveis de trabalho'.
- 14- Com o devido respeito, nenhum destes argumentos é válido, principalmente para indeferir a pretensão da ora requerente.
- 15- Efetivamente, e desde logo, a entidade patronal não explica nem detalha em que medida as circunstâncias que relata afetam concretamente o funcionamento do serviço,
- 16- De tal forma que não se possa prescindir de 10 horas semanais (pouco mais de um dia de trabalho).
- 17- Acresce que todas as circunstâncias invocadas são passíveis de ser colmatadas com celebração de contratos a termo para substituição daqueles trabalhadores,
- 18- Sem qualquer acréscimo de custo, dado que as baixas e as licenças de maternidade são suportadas pela Segurança Social.
- 19- Na prática, não são identificadas concretamente as necessidades imperiosas de serviço que impõem o indeferimento.
- 20- Por outro lado, não explica o ... porque não pode afetar outro ... do ... ao serviço onde se encontra a ora requerente, para a substituir.

21- *Mas o que se revela manifestamente incompreensível é porque não pode o ... proceder à contratação, mesmo que externa e temporária, de um profissional que substitua a requerente;*

22- *Quando essa contratação não representaria qualquer custo acrescido para a entidade patronal,*

23- *Uma vez que a requerente verá a sua retribuição reduzida na mesma medida em que um profissional que a substitua o receberá,*

24- *Não existindo, por isso, qualquer custo acrescido para a instituição decorrente do deferimento da pretensão da requerente.*

25- *Quanto à duração prevista para o gozo do direito, efetivamente e por lapso, a requerente indicou como data do fim o dia 31 de maio de 2022, mas queria dizer 2021,*

26- *Pelo que, e nesta sede, para evitar fazer novo pedido e por uma questão de economia processual, se retifica esse lapso, deixando consignado que o gozo do horário a tempo parcial terá início no dia 1 de junho de 2020 e fim no dia 31 de maio de 2021.*

27- *Termos em que deve a pretensão da ora requerente ser deferida e conseqüentemente ser-lhe atribuída um horário semanal de 25 horas, entre 1 de junho de 2020 e 31 de maio de 2021.*

Junta-1 documento».

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;

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

- 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, propondo uma redução de 10 horas, para 25 horas de trabalho semanais, para prestar assistência imprescindível e inadiável aos dois filhos menores, de quatro e um anos de idade.

2.13. Relativamente ao cumprimento dos requisitos formais pela requerente, no pedido de trabalho a tempo parcial, foram preenchidos:

- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável – artigo 57.º/1-a) do CT;
- Declaração que vive com o menor em comunhão de mesa e de habitação – artigo 55.º/1-b)-I do CT;
- Declaração de que o outro progenitor trabalha a tempo inteiro ou está impedido/inibido totalmente de exercer o poder paternal – artigo 55.º/1-b)-III do CT.

2.14. A trabalhadora-requerente olvidou, contudo, os restantes demais requisitos:

- Declaração que não está esgotado o período de gozo do trabalho a tempo parcial - artigo 55.º/1-b)-II do CT;
- A referência ao facto de já ter (ou não) gozado da licença parental complementar prevista, condição essencial ao deferimento da autorização de trabalho a tempo parcial - cf. artigo 55.º/2 do CT.
- PNT correspondente a metade do tempo de trabalho – artigo 55.º/3 do CT;
- Referência à modalidade segundo a qual a requerente quer trabalhar a tempo parcial – artigo 55.º/3 *in fine* do CT.

2.15. Pela parte do empregador, a sua intenção de recusa assenta nas exigências imperiosas do funcionamento da organização – cf. artigo 57.º/2 do CT.

2.16. Com efeito, o empregador refere que – no serviço onde a requerente se encontra em funções, não existe «capacidade de atribuição da redução de horário», porquanto «o serviço tem um elevado n.º de atestados médicos, licenças de maternidade e dispensas de horário para amamentação. Acresce ainda que no Serviço há flexibilidade horária já de dois ...», pelo que o pedido objeto do presente parecer «implica a redução de horas disponíveis de trabalho».

2.17. O empregador junta ainda ao processo os mapas de horários do serviço onde a requerente exerce funções de março a junho do ano corrente.

2.18. Por seu turno, a trabalhadora discorre, na apreciação, em 27 pontos, por que discorda da intenção de recusa manifestada pelo empregador.

2.19. Tendo em conta que a requerente incumpe mais de metade dos requisitos formais a que a lei obriga para a realização do pedido, esta Comissão não vai pronunciar-se, quer sobre a intenção de recusa, quer sobre as alegações aduzidas na apreciação. Se a trabalhadora desejar, poderá realizar novo pedido em conformidade com os artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.20. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do seu trabalho ou 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 ao empregador 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 ... Isto, sem prejuízo de a trabalhadora apresentar novo pedido conforme com os artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, se assim o desejar.

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora 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 24 DE JUNHO