

PARECER N.º 314/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa 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 2925-TP/2020

I – OBJETO

1.1. Em 23.06.2020 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 ..., daquele estabelecimento.

1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, rececionado pela entidade empregadora em 22/05/2020, via correio eletrónico, a trabalhadora requerente comunica o seguinte:

"(...) vem, ao abrigo do Código do Trabalho, requerer a autorização para trabalhar a tempo parcial com um horário de 30 horas semanais, com efeito a partir de dia 1 de Junho de 2020, e pelo período de dois anos.

Por necessidade urgente de deferimento desta pretensão de redução de horário apresenta este novo pedido. O mesmo, fundamenta-se por motivos parentais, nomeadamente pelo facto de não terem familiares por perto e de não residirem perto de nenhum dos locais de trabalho.

Para os devidos efeitos, a requerente declara, e como é do conhecimento da ..., que é mãe do menor, (...), de 9 meses de idade, que vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação, e que é casada com (...), progenitor do menor, que vive com ela e exerce funções na Empresa(...), e

não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.

A requerente solicita assim, o deferimento do pedido de horário a tempo parcial de 30 horas semanais (redução de 25% do tempo de trabalho), em regime de jornada contínua de seis horas consecutivas, com entrada às 9 ou 10 horas e saída às 15 ou 16h (às quais se subtrairá o tempo correspondente de amamentação), de segunda a sexta-feira.

(...)

- 1.3.** A 09.06.2020 a entidade empregadora notificou, através de correio eletrónico, a trabalhadora da intenção de recusa, nos seguintes termos:

“Exma. Sra. (...),

Venho pelo presente facultar resposta ao seu pedido infra, em documento anexo. Estarei ao dispor para o esclarecimento necessário”

(...)”.

Embora se desconheça se seguiu efectivamente o anexo mencionado e qual o seu teor, existe no processo remetido, resposta ao pedido em causa que se aceitam como entregues à requerente e cujo teor se reproduz:

Da Informação da Área de Gestão de Recursos Humanos extrai-se:

(...) Acusamos a receção do seu pedido de autorização do exercício de funções em tempo parcial, nos termos e para os efeitos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, destinado (única e exclusivamente à assunção de responsabilidades familiares acrescidas, o qual mereceu a nossa melhor atenção e análise.

Assim, e tendo sido feita uma avaliação das necessidades e exigências do serviço onde V. Exa, se encontra a desempenhar funções, vimos por este

meio comunicar a nossa intenção de indeferimento do mesmo, pelas razões que infra exporemos.

Veritas, actualmente, e como é do conhecimento de V. Ex.a, a unidade onde desempenha as suas funções encontra-se a laborar num período de 12 horas diárias, face ao interregno provocado pela crise pandémica e consequente aumento exponencial de trabalho associado às novas regras e procedimentos implementados que são essenciais para o cumprimento das normas da DGS e do Plano de Contingência em vigor, nos nossos serviços. Por esta razão, a presença e desempenho de funções de todos os funcionários adstritos ao serviço é, de facto, essencial. Uma eventual redução de horário para seis horas diárias, a que acresce o legalmente concedido período de amamentação (que já altera os horários de entrada e saída) causariam prejuízos evidentes ao serviço de ..., sobrecarregando (de forma impraticável) os restantes membros da equipa.

Face ao exposto, face às circunstâncias existentes e a tipologia dos serviços prestados, o requerimento de alteração do horário de trabalho para tempo parcial apresentado por V. Exa terá de ser indeferido, por razões imperiosas do funcionamento do seu serviço, e face à impossibilidade de substituímos V. Exa por outro elemento, no desempenho das suas específicas funções.

(...)"

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação da trabalhadora, remetida através de correio eletrónico, em 19/06/2020 à entidade empregadora. Considerando que o prazo para a trabalhadora apresentar a apreciação é de 5 dias após a receção da resposta do empregador, o que ocorreu a 09/06/2020, a trabalhadora teria até 14/06/2020, para apresentar a apreciação. Tendo-o feito apenas a 19 de junho, a apreciação não irá ser considerada, por extemporânea.

1.5. O processo é instruído com cópia do certificado de incapacidade temporária para o trabalho; cópia do requerimento de subsidio parental;

cópia do plano de trabalho semanal relativo aos meses de maio e junho e cópia dos mails trocados entre o advogado da requerente e a entidade empregadora relativo a anterior pedido de redução de horário.

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 durante 2 anos, pretendendo “...*horário a tempo parcial de 30 horas semanais (redução de 25% do tempo de trabalho), em regime de jornada contínua de seis horas consecutivas, com entrada às 9 ou 10 horas e saída às 15 ou 16,h de segunda a sexta-feira.*”
- 2.4. A trabalhadora exerce funções de ..., com um período normal de trabalho semanal que se presume, na falta de indicação em contrário por parte da entidade empregadora, de 40 horas, nos termos do nº 1 do artigo 203º do CT. Por mera cautela, e atento o pedido da

trabalhadora, esta indica um período normal de trabalho semanal de 30 horas semanais.

- 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 30 horas semanais, das 9h ou 10h às 15h ou 16h, de segunda a domingo, por ser mãe de uma criança menor de 12 anos, com 9 meses de idade.
- 2.6. A trabalhadora no pedido declarou viver com a menor em comunhão de mesa e habitação, e declarou ainda que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.
- 2.7. 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.
- 2.8. 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.

- 2.9.** Ora, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, e tal como postulado no presente parecer, no requerimento deve constar declaração de que não está esgotado prazo máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial.
- 2.10.** Além disso, do pedido deverá constar a indicação de que já foi gozada a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, o que não sucedeu. Dos documentos juntos ao processo, resulta o gozo da licença parental inicial, nada constando relativo à licença parental complementar.
- 2.11.** Nestes termos, importa referir que a trabalhadora não observou no requerimento os requisitos previstos no nº 2 e 3 do artigo 55º e na subalínea ii) da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º, ambos do Código do Trabalho.
- 2.12.** 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.

- 2.13.** Verifica-se ainda que apenas pretende uma redução de tempo de trabalho de 10 horas no horário semanal, ou seja, menos de metade do praticado a tempo completo.
- 2.14.** 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.
- 2.15.** Desta forma, o pedido da trabalhadora não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no n.º 2 e 3 do artigo 55.º .
- 2.16.** Todavia, cumpre referir, face ao teor do ponto 2.12 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.
- 2.17.** 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.

- 2.18.** 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 empregador "...", 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 QUE COMPÕEM A CITE NA
DATA DE 08 DE JULHO DE 2020**