PARECER N.º 384/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 3418-TP/2020

I – OBJETO

1.1. Em 24.07.2020 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 **...**, ... da empresa supra mencionada.

1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, datado de 20/07/2020, a trabalhadora requerente comunica o seguinte:

"(...)

Eu, (...) com numero de passaporte (...), nos termos do disposto da lei n.° 7/2009, de 12 de fevereiro - artigo 57.°, venho informar V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário parcial para prestar assistência na educação e formação dos meus filhos menores de 12 anos (...)nascido no dia 15 de Julho de 2014 e (...) nascido no dia 17 de Maio de 2017) a partir do dia 27 de Agosto de 2020 e até o dia 27 de Agosto de 2022.

Comprovo ainda:

- que os menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação art.° 57º n.° 1 alínea b), i))

- que não está esgotado o período máximo de duração (art.° 55.°, nº 4 conjugado com art.° 57.°, n.° 1, alínea b), ii))

- que o outro progenitor exerce atividade profissional e que não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial (art.° 57.°, n.° 1 alínea b), iii)).

Peço que a modalidade de organização do trabalho a tempo parcial seja de 25h/semana, 5h/dia de Segunda-feira até Sexta-feira e que sejam efetuadas na parte da manhã (idealmente com entrada entre as 8h - 9h e saída entre as 13h - 14h).

(...)"

1.3. Em data que se desconhece a trabalhadora tomou conhecimento da intenção de recusa, cujo teor não foi remetido à CITE, não obstante as diligências efetuadas nesse sentido, conforme e-mail de 05 de Agosto, e reenviado a 11 de agosto, sem resposta até à data.

Da comunicação remetida à CITE pelo empregador é referido que é sua intenção autorizar o pedido de trabalho a tempo parcial, mas recusar a modalidade de organização do trabalho a tempo parcial proposta pela trabalhadora.

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação da trabalhadora, remetida através de correio eletrónico, em 20/07/2020 à entidade empregadora, cujo teor se reproduz

"(...) O pedido de trabalho a tempo parcial por minha parte é feito mesmo porque, sendo sozinha sem algum tipo de suporte familiar, não conseguiria ir buscar os meus filhos a tempo das escolas deles e ficariam na rua à minha espera (coisa que claramente não é possível). Portanto a assistência a filhos menores iria decorrer mesmo na parte da tarde. Eu compreendo que o grupo no qual de momento estou tem mais trabalho na parte da tarde, mas eis as minhas considerações:

1.Eu pedi mobilidade que foi acordada, portanto vou sair do grupo logo que encontrar uma outra posição, e de consequência não me parece certo estar a considerar a opção de trabalhar a tarde quando já me foi acordada a mobilidade e já sabendo que vou sair do grupo.

2. Também na parte da manhã o grupo tem bastante trabalho.

3. Eu nunca terminei o ..., e considerando que há 2 anos que não trabalho,

precisaria de ter formação mais uma vez do princípio e parece-me mais indicado ter na parte de manhã que na parte da tarde.

Por tanto eu peço para vocês considerar o meu pedido assim como enviei porque para mim não faria sentido ter que trabalhar na parte da tarde e não na parte da manhã, com a consideração dos pontos aqui em cima e sobretudo com a consideração que realmente pedi de passar a trabalhar a tempo parcial porque é mesmo na parte da tarde que preciso prestar assistência aos meus filhos.

(...)"

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 *"...25h/semana, 5h/dia de Segunda-feira até Sexta-feira e que sejam efetuadas na parte da manhã (idealmente com entrada entre às 8h - 9h e saída entre as 13h -14h)",* por ser mãe de filhos menores de 12 anos de idade, com 6 e 3 anos de idade.

2.1. Na falta de indicação em contrário por parte da entidade empregadora, presume-se que o período normal de trabalho semanal da trabalhadora é de 40 horas, nos termos do nº 1 do artigo 203º do CT. Atento o pedido da trabalhadora, verifica-se que indica um período normal de trabalho semanal de 25 horas semanais.

2.2. A trabalhadora no pedido declarou viver com os menores em comunhão de mesa e habitação e declarou ainda que não está esgotado o período máximo de duração de trabalho a tempo parcial e que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.

2.3. 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 consequente 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.

2.4. 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.

2.5. A entidade empregadora não remeteu a comunicação da intenção de recusa realizada à trabalhadora à CITE, embora do processo remetido resulte que existiu essa comunicação. A impossibilidade de analisar o teor da comunicação remetido à trabalhadora constitui de *per si,* causa bastante para a verificação da falta de fundamentação da recusa baseada em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora.

2.6. Todavia, tal apenas sucede, caso a verificação dos requisitos legais do pedido de trabalho a tempo parcial se mostre cumprida, sendo elemento essencial e prévio à análise dos fundamentos da recusa e que cuja inobservância inviabiliza a atribuição do requerido.

2.7. Ora, então vejamos, se o pedido contém todos os elementos legais. Nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho, no requerimento do pedido de trabalho a tempo parcial deve constar a indicação de que já foi gozada a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, o que não sucedeu.

2.8. Com efeito, a trabalhadora, não mencionou se já havia exercido o direito, para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, à 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.

2.9. Verifica-se ainda que apenas pretende uma redução de tempo de trabalho de 15 horas no horário semanal, ou seja, menos de metade do praticado a tempo completo.

2.10. Da análise do processo não resulta que a trabalhadora tivesse obtido 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.

2.11. Desta forma, o pedido da trabalhadora não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no nº 2 e 3 do artigo 55º .

2.12. Todavia, cumpre referir, face ao teor do ponto 2.7 e 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.

2.13. 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.

2.14. 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 EM 19 DE AGOSTO DE 2020