PARECER N.º 452/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
Processo n.º 3719-TP/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 31.08.2020, por correio registado datado de 28.08.2020, da **...**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora **...**, a exercer funções na entidade empregadora supra identificada.

1.2. Por carta datada de 28.08.2020, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora supra identificada solicitação da prestação de trabalho em regime de tempo parcial, conforme se transcreve:

> *"(...)*
> *Assunto: Pedido de trabalho a tempo parcial (art. n° 55 e 57 do código laboral)*
> *Exmos(as) Srs.(as),*
> *Eu, ..., colaboradora n° ..., exercendo funções de ... na empresa ..., sito no ..., venho por este meio solicitar a V. Ex., alteração do meu horário para 6 horas diárias, com os devidos ajustes em termos de regalias pecuniárias, para um que compreenda períodos entre as 07h00 e as 16h00, pelo período de dois anos, nos termos do Artigo 56 e 57 do Código do Trabalho, devido aos seguintes fatores que passo a enumerar:*
> *1° Tenho um filho menor que vive comigo em comunhão de mesa e habitação, com dois anos e meio, o qual necessita do meu acompanhamento, devido a indisponibilidade horária do meu companheiro.*
> *2° O meu companheiro é ..., exercendo atividade entre as 9h00 e as 9h00 e as 18h30, não se encontrando em regime de tempo parcial, sem possibilidade de exercício de atividade em regime de part-time, não podendo desta forma contar com o mesmo para ficar com o meu filho.*

3° Até à data tive a ajuda da minha sogra para acompanhar o meu filho, mas atualmente também não posso contar com ela a tempo inteiro, por motivos de ter já uma idade avançada e de ter a sua saúde bastante debilitada, com degradação acentuada nos últimos meses. Não possuo mais familiares com a possibilidade e disponibilidade para tomar conta do meu filho.

4º Relativamente à possibilidade de colocar o meu filho numa creche, apesar da minha busca no sentido do mesmo, tal não é possível no imediato, uma vez que a lista de espera para colocação na minha zona de residência é bastante demorada.

5º Solicito desta forma alteração de horário, com efeitos a partir de 10 de Setembro, de forma a poder prestar os devidos cuidados ao meu filho, e conjugar tais cuidados com a minha atividade profissional.

Declaro ainda que não está esgotado o período máximo de duração (conforme art. ° 55 n° 4, conjugado com art.° 57, n° 1, alínea 1,).

Aguardo parecer e deferimento do supra solicitado.

Por ser verdade, assino a presente declaração,

Com os Melhores Cumprimentos,

(...)"

1.3. Por carta datada de 17.08.2020, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu na mesma data, conforme se transcreve:

"(...) ASSUNTO: Resposta ao V. pedido de trabalho a tempo parcial

Exma. Senhora:

Relativamente ao pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, rececionado no passado dia 28 de julho, vimos por este meio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57.°, nos 2 a 4, do Código do Trabalho, comunicar a V. Exa. a intenção desta Empresa de recusar o mencionado pedido de trabalho a tempo parcial, com base nos seguintes fundamentos:

a) Do incumprimento de requisito legalmente previsto

1. De acordo com o pedido apresentado, V. Exa. pretende passar a prestar trabalho a tempo parcial, reduzindo em 2 (duas) horas o seu período normal de trabalho diário, por motivo de responsabilidades familiares, o que conduziria à prestação diária de apenas 6 (seis) horas de trabalho, durante o período de dois anos, com início em 10 de setembro

de 2020, solicitando ainda que o referido período de trabalho seja prestado entre as 07h00 e as 16h00.

2. Atualmente, V. Exa. presta as suas funções a tempo completo, cumprindo período normal de trabalho de 8 (oito) horas diárias.

3. O direito do trabalhador com responsabilidades familiares a trabalhar a tempo parcial só pode ser exercido nos termos da lei, designadamente em conformidade com o disposto nos artigos 55. ° e 57. ° do Código do Trabalho.

4. Em particular, dispõe o n.º 3 do aludido artigo 55. ° que 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".

5. Assim, o trabalhador com responsabilidades familiares que pretenda trabalhar a tempo parcial deve reduzir o seu período normal de trabalho para metade do praticado a tempo completo, só podendo ser distinta a percentagem de redução com o acordo do empregador.

6. No caso concreto, V. Exa. solicitou a redução do seu período normal de trabalho em apenas 2 (duas) horas diárias, o que equivale a 25% do período normal de trabalho praticado a tempo completo.

7. Assim, de acordo com o pedido apresentado, V. Exa. prestaria trabalho a tempo parcial em percentagem correspondente a 75% do período a tempo completo, o que sempre dependeria da concordância da Empresa, conforme previsto no mencionado artigo 55°, n.º 3 do Código do Trabalho.

8. Lamentavelmente, esta Empresa não pode dar o seu acordo à redução do tempo de trabalho solicitada, uma vez que tal situação não se mostra compatível com as necessidades e exigências de funcionamento da equipa na qual V. Exa, se encontra inserida, conforme melhor explicitado infra nos § 10 a 39.

9. Pelos motivos acima expostos, o pedido de trabalho a tempo parcial apresentado por V. Exa. não cumpre os requisitos legalmente exigidos, designadamente o previsto no n.º 3 do artigo 55. ° do Código do Trabalho (cfr., nesse sentido e a título meramente exemplificativo, Pareceres da CITE n.º 62/CITE/2011, n.º 142/CITE/2019 e n.º 238/CITE/2019), o que, desde logo, justifica a decisão de recusa do referido pedido pela Empresa.

b) Das exigências imperiosas de funcionamento da Empresa e da impossibilidade de substituição da trabalhadora

10. Sem prejuízo do acima referido quanto ao não cumprimento de requisito legalmente exigido para a prestação de trabalho a tempo parcial, cumpre acrescentar que o pedido apresentado sempre teria (também) de ser recusado, uma vez que se mostra incompatível com as necessidades e exigências imperiosas de funcionamento da Empresa e com a impossibilidade de substituição de V. Exa. nas duas horas diárias objeto do pedido de redução do período normal de trabalho.

Senão vejamos.

11. V. Exa. presta funções de ..., estando afeta à equipa denominada '...".

12. Esta equipa gere clientes de diferentes jurisdições (...) e a sua atividade em vários ..., designadamente ..., tendo em conta a especificidade de cada cliente, dos referidos ... e também dos serviços ad hoc que possam ser subscritos pelos referidos clientes.

13. Esta equipa presta, designadamente, os seguintes serviços aos clientes que lhe estão alocados: acompanhamento de ... e, em geral, qualquer consulta ou questões relacionadas com ... em causa; atendimento ao cliente (solicitações por telefone e email); ...; acompanhamento de ...

14. Os ... afetos à aludida equipa, como é o caso de V. Exa., são responsáveis por prestar aos clientes que gerem os serviços descritos no § anterior.

15. Em concreto, compete-lhes realizar diariamente as seguintes tarefas: 1) executar de forma rigorosa todas as tarefas incluídas na ...; ii) verificar e monitorizar ...; iii) detetar e analisar ...; iv) identificar e aconselhar relativamente a ...; v) gerir emails, chamadas telefónicas e follow-up de pedidos; vi) gerir sistemas ...; vII) investigar e explorar ...; viii) extrair informação ...; ix) elaborar e enviar ...; x) verificar documentação recebida e ...

16. De forma a assegurar o nível de serviço a que se obrigou perante os clientes e a garantir o cumprimento das suas obrigações contratuais e a satisfação dos clientes, a Empresa procede antecipadamente ao cálculo do volume de trabalho associado a cada cliente, ..., alocando à equipa os meios (designadamente, recursos humanos) necessários e adequados à prestação dos serviços em causa.

17. A equipa ..., na qual se encontra inserida V. Exa., é atualmente composta por 1 (um) ... e por 10 (dez) ..., todos prestando trabalho a tempo completo, o que corresponde à composição da equipa necessária e adequada à prossecução dos objetivos acima referidos.

18. Face à natureza da atividade e à necessidade de interação com diferentes mercados, a referida equipa tem de assegurar a prestação dos serviços no período compreendido entre as 07h00 e as 18h00, tendo, por isso, de distribuir os seus recursos

humanos em <u>três escalas rotativas de oito horas diárias</u> (07h00-16h00; 08h00-17h00; 09h00-18h00), por forma a cobrir as necessidades de funcionamento durante o referido período.

19. O horário em que se verifica a necessidade de presença de maior número de elementos da equipa é aquele que compreende o período entre as 08h00 e as 17h00, seguido do horário entre as 09h00 e as 18h00.

20. Pelo contrário, o horário entre as 07h00 e as 16h00 é aquele que exige a presença de menor número de elementos, podendo existir apenas um trabalhador afeto diariamente a este horário.

21. O trabalho realizado pela equipa ... é especializado e exige que os ... possuam elevado conhecimento das especificidades do cliente e do ... em causa, por forma a assegurar os níveis de serviço contratualizados e a garantir a prestação de um serviço de qualidade aos clientes.

22. Nem todos os ... que integram atualmente a equipa ... estão aptos a trabalhar nos vários ... indicados no § 12 e/ou a realizar todas as tarefas relativas a determinado ...

23. No caso concreto, V. Exa. apenas presta trabalho para um dos ... em que a equipa atual (...), o qual - em face das suas especificidades - requer a prestação de serviços até às 18h00, sendo certo que V. Exa. ainda não adquiriu conhecimento que lhe permita realizar qualquer tarefa relativa a outros ...

24. Tais condicionantes têm, naturalmente, de ser tomadas em consideração na organização das escalas de serviço e na distribuição dos elementos da equipa pelos diferentes horários, em função das necessidades de serviço verificadas em cada um deles.

25. Ora, <u>tendo em conta que 1) a equipa ... se encontra dimensionada nos exatos termos necessários para assegurar os níveis de serviço contratualizados com os clientes e ii) os serviços em causa têm de ser prestados entre as 07h00 e as 18h00, por profissionais em número adequado às exigências de serviço verificadas ao longo do referido período, qualquer situação de ausência ou redução de tempo de trabalho de um elemento da equipa tem impacto relevante no funcionamento da mesma, obrigando a uma redistribuição das tarefas que estavam alocadas ao elemento ausente pelos demais membros da equipa que estejam aptos a realizá-las.</u>

26. Tal situação aumenta, naturalmente, o volume de trabalho dos demais elementos da equipa, sobrecarregando-os e colocando-os sob maior pressão, uma vez que dispõem de menor tempo para a realização das tarefas que lhe estão atribuídas, o que

leva à redução da sua produtividade e ao aumento do seu cansaço físico e psíquico e, consequentemente, à deterioração dos níveis de serviço e da qualidade do mesmo (por exemplo, o tempo de resposta aos pedidos aumenta), bem como ao aumento dos riscos associados à atividade (com o aumento da probabilidade de erro e de falhas/incumprimentos contratuais).

27. Em concreto, a redução ou não cumprimento da qualidade e dos níveis de serviço contratualizados com os clientes, bem como os erros e falhas praticados na prestação do serviço, podem acarretar graves consequências para o negócio e para a Empresa,

28. Quer ao nível reputacional, uma vez que afetam a confiança dos clientes e a perceção ... de qualidade praticado pela Empresa,

29. Quer ao nível financeiro, dado que os clientes poderão exigir ... previstas contratualmente - as quais podem ascender a centenas de milhares de euros - e, no limite, poderão ...,

30. Sendo certo que a perda de clientes teria impacto significativo nos proveitos da Empresa e na sua situação económico-financeira.

31. Os riscos acima descritos agravam-se quando a situação se prolonga por período alargado de tempo, como aconteceria no caso de V. Exa. passar a prestar trabalho a tempo parcial durante os próximos dois anos.

32. Na verdade, a ausência temporária de V. Exa. por motivo de ... já está a ter um impacto significativo na equipa, fazendo-se sentir os efeitos supra descritos no § 26.

33. Porém, tratando-se de situação temporária, tem sido possível assegurar a atividade através do esforço e empenho dos restantes elementos da equipa, não obstante o cansaço e alguma perda de produtividade, e do recurso ao trabalho suplementar, quando necessário, sendo certo que se verifica também algum decréscimo do volume de trabalho característico desta altura do ano, estimando-se, todavia, que o mesmo volte a aumentar a partir de setembro.

34. Assim, pelas razões supra descritas não se mostra viável - quer do ponto de vista de organização de recursos humanos, quer do ponto de vista da relação contratual com os clientes - colmatar a redução da capacidade produtiva da equipa, decorrente da diminuição em duas horas diárias do período normal de trabalho de V. Exa., através da redistribuição das suas tarefas pelos restantes membros da equipa durante o período de dois anos, conforme foi solicitado.

35. Acresce que, no caso concreto, também não se mostra viável a contratação de (novo) trabalhador para realizar apenas duas horas de trabalho por dia, tanto mais que

se trata de atividade especializada, cuja execução requer a aquisição de certo nível de conhecimento e experiência relativamente aos clientes e ... em causa, o que não é passível de ser adquirido num curto espaço de tempo.

36. Importa ainda referir que, de acordo com o pedido formulado, V. Exa. pretende que o seu horário de trabalho (após a redução) seja compreendido entre as 07h00 e as 16h00, o que implicaria a sua afetação permanente - durante o período de dois anos - a um dos turnos existentes, ainda que sem cumprir a totalidade do horário daquele turno.

37. Ora, na medida em que todos os elementos da equipa prestam trabalho em regime de turnos rotativos, nos termos supra referidos, a afetação de V. Exa. ao referido horário causaria perturbação na organização das escalas e na rotatividade de todos os trabalhadores pelos três horários existentes, obrigando os restantes ... que integram a equipa a assegurar, com maior incidência, os horários das 08h00 às 17h00 e das 09h00 às 18h00, que são aqueles em que se verifica a necessidade de maior número de profissionais, sem prejuízo de ser também necessário ter um outro elemento da equipa a prestar serviço entre as 07h00 e as 08h00, por forma a garantir o trabalho relativo aos restantes mercados para além do alemão,

38. O que torna extremamente complexa a organização das escalas de serviço e a distribuição dos elementos da equipa pelos diferentes horários.

39. Em face do exposto, mostra-se absolutamente imperioso para garantir o adequado funcionamento da equipa ..., na qual se integra V. Exa., e para assegurar a atividade e os níveis de serviço acordados com os clientes que são geridos pela referida equipa, a manutenção da total capacidade de produção da mesma, o que implica que V. Exa. continue a prestar a sua atividade laboral a tempo completo, motivo pelo qual também não pode esta Empresa aceitar o pedido de trabalho a tempo parcial por V. formulado.

Em face da intenção de recusa do pedido de trabalho a tempo parcial justificada nos termos supra, dispõe V. Exa. do prazo de 5 (cinco) dias contados da receção desta comunicação para, querendo, sobre ela se pronunciar por escrito, nos termos e para os efeitos do n.º 4 do artigo 57.° do Código do Trabalho.

Com os melhores cumprimentos, (...)"

1.5. Cabe à CITE, nos termos da alínea d) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de

assessoria":

"(...) 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 (...)".

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º 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."

2.2. 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*."

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho".

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as "políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres" (Considerando 6), que "a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres" (Considerando 10).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe "Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada" recomenda que "Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada".

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais[1], proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.10. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

2.10.1. Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração na qual conste:

a) que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e

[1] Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-

habitação;

b) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;

c) 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;

d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.10.2. De referir que, nos termos previstos no n.º 3 do 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*.".

2.10.3. E, de acordo com o n.º 4 do referido artigo 55.º "*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.*".

2.10.4. São requisitos do pedido, designadamente:

a) Ter esgotado a licença parental complementar prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho;

b) o/a menor viver com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;

c) não estar esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;

d) o outro/a progenitor/a ter atividade profissional e não se encontrar ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que estar impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;

e) ser indicada a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, que em caso de inexistência de acordo terá de corresponder a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do/a trabalhador/a,

ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

2.10.5. Não obstante os elementos essenciais do pedido, determina o n.º 5 do artigo 55.º do Código do Trabalho que: *"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."*.

2.10.6. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 vinte dias, contados a partir da receção do pedido do 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 Código do Trabalho.

2.10.7. 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.

2.10.8. Ainda assim, 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.[2]

2.11. No caso em análise a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, pretendendo que o seu horário seja elaborado entre as 7h00 e as 16h00, pelo período de 2 (dois) anos.

[2] Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.12. Atento o pedido da trabalhadora, verifica-se que indica um período normal de trabalho semanal de 30 horas semanais.

2.13. Para o efeito declara ser mãe de menor de 12 anos de idade, com 2 (dois) anos e meio, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

2.14. A trabalhadora no pedido declarou 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.

2.15. Com efeito, analisado o caso concreto, 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.

2.16. Verifica-se ainda que, pretende uma redução de tempo de trabalho de 10 horas no horário semanal, ou seja, mais de metade do praticado a tempo completo.

2.17. Da análise do processo resulta demonstrado que a trabalhadora não obteve o 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.

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

2.19. Todavia, cumpre referir, que, face ao teor do ponto 2.15 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.

2.20. Quanto aos demais fundamentos invocados pela entidade empregadora, face ao acima exposto, não serão os mesmos apreciados.

2.21. Em face da factualidade descrita, afigura-se necessário que a trabalhadora elabore novo pedido que respeite os requisitos legais, para que o parecer que a CITE possa vir a emitir seja aplicável sem desvirtuamento das disposições legais sobre a matéria.

2.22. Neste sentido, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais do pedido da trabalhadora, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, podendo a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

2.23. 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.

2.24. 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

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial requerido pela trabalhadora **...**, porquanto, o pedido apresentado não cumpre todos os requisitos legais, designadamente o determinado no n.º 2 e n.º 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho, podendo, a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar um novo pedido.

3.2. Recomendar à **...**, a promoção do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 16 DE SETEMBRO DE 2020, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP- IN)