

## PARECER N.º 481/CITE/2020

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de 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 4313-TP/2020

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de ... no serviço ...

1.2. A entidade empregadora recebeu o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos seguintes termos:

*..., trabalhadora com o número mecanográfico ..., categoria ..., a exercer funções de ... no serviço de ..., pretendendo beneficiar do regime de parentalidade previsto no Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro- artigos 33. a 65.), com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível, vem requerer autorização (com a antecedência de 30 dias) para beneficiar, pelo período de um ano, do horário de trabalho a tempo parcial (art.º 55.º) por filha menor de 12 anos.*

*Indico de seguida o horário de trabalho pretendido (art. 57. , n. 1 alínea c)):*

*4 dias por semana:*

*Sábado Turno da manhã OU da tarde*

*Domingo Turno da manhã OU da tarde*

*Segunda Turno da manhã OU da tarde*

*Terça Turno da manhã OU da tarde*

*Declara que:*

*-A menor vive em comunhão de mesa e habitação (art. 57., n. 1 alínea b), i));*

*-Que não está esgotado o período máximo de duração (art. 55., n. 4 conjugado com art. 57 ., n. I, 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.º 1 alínea b), iii))*

\*

**1.3.** Por carta datada de 17.8.2020, a entidade empregadora indeferiu o pedido com base nos seguintes fundamentos:

No seguimento do seu pedido referido em epígrafe foi o mesmo submetido à análise da ... do serviço de ..., a qual informou que:

A colaboradora ... solicita horário de trabalho de quatro dias por semana, sendo divididos entre sábado e domingo; segunda e terça, nos turnos de manhã ou tarde.

Mais informou que, atualmente, o serviço de ... apresenta:

- 10 ... com horário de amamentação (cada faz 25h/semana, sendo contabilizadas 35h/semana, com exceção de 1 ... com horário flexível, que não faz 25h/semana);
- 1 ... com estatuto de equiparação a bolseira, que faz 21h/semana;
- 1 ... com estatuto trabalhador-estudante;
- 1 ... com horário de trabalho a tempo parcial ao abrigo da parentalidade, que faz 21h/semana e beneficia ainda de horário de amamentação;
- 1 ... cedida à ... e não substituída;
- 1 ... com horário de trabalho a tempo parcial, ao abrigo da parentalidade que faz 120h/mês.

O pedido efetuado pela ... de trabalho a tempo parcial, ao abrigo do regime da parentalidade, limita o seu horário a 28h/semana, sendo que beneficia ainda de horário amamentação.

4. Por cada ... com horário de amamentação, são realizadas 25h semanais, ficando em défice 10h/semana. No total das 10 ..., isto ascende a 100h! semana.

O Estatuto de equiparação a bolsa concedido a uma ... implica o défice de 14h/semana.

Cedência de uma ... à Equipa de ... implica um défice de 35/semana.

O horário flexível ao abrigo da parentalidade implica um défice mínimo de 5h/semana, sendo normalmente superior a este valor mínimo.

Com estas situações descritas acima, o Serviço de ... tem um défice mínimo de 168h/semana, o que implica a necessidade de 4,8 ...

Caso aceitasse o pedido da ... (que iria realizar 28h/semana), o défice aumentaria para 175h/semana, o que implica a necessidade de 5 ...

5. Neste sentido, não posso autorizar o seu pedido de trabalho a tempo parcial, ao abrigo do regime da parentalidade, exceto se as necessidades acima identificadas forem colmatadas ou se a ... for transferida de Serviço com imediata substituição.

Acrescento que há vários outros colegas do Serviço de ... com filhos menores e que estão, neste momento, a serem prejudicados com esta situação, não estando os seus direitos básicos a serem salvaguardados, também."

Face ao exposto, vimos pelo presente comunicar a V. Exa. a decisão do Conselho de Administração desta instituição, emitida em reunião de 13 de agosto p.p.: "tendo em conta as necessidades do serviço, delibera-se não autorizar"

1.4. Do processo não consta que a trabalhadora tenha apresentado apreciação à intenção de recusa.

## 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, solicita horário de trabalho de quatro dias por semana, sendo divididos entre sábado e domingo; segunda e terça, nos turnos de manhã ou tarde.
- 2.4.** A trabalhadora no pedido declarou viver com o menor 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.
- 2.5.** 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.

- 2.6. 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.
- 2.7. 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. 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.

- 2.10.** 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.
- 2.11.** 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 30 DE SETEMBRO DE 2020**