

PARECER N.º 622/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 5045-TP/2020

I – OBJETO

1.1. Em 05.11.2020 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, daquele ...

1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, rececionado pela entidade empregadora a 14/10/2020, a trabalhadora requerente solicita o seguinte:

“..., na qualidade de Trabalhadora ..., onde exerce funções inerentes à categoria profissional de ..., através de contrato de trabalho a termo outorgado em 15 de Abril de 2004, entretanto convolado em contrato por tempo indeterminado, vem, ao abrigo do disposto no artigo 559 e 572 do Código do Trabalho, requerer o exercício do direito de prestação de trabalho em regime de tempo parcial, com fundamento no facto de ter dois filhos menores de 12 anos que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação. A requerente pretende trabalhar a tempo parcial correspondente a 21 horas por semana, a partir de 1 de dezembro de 2020, até 31 de maio de 2020. Para o efeito, a requerente declara que é mãe de (...), nascida a 21/01/2008, e de (...), nascido a 27/10/2011, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

Mais declara que não se encontra esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial e que (...), pai dos dois menores de 12 anos, tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.

(...)

- 1.3.** A entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, em 26/10/2020, através de correio eletrónico, cujo teor se reproduz:

"(...)Em resposta ao requerimento apresentado por V. Ex.a, datado de 14/10/2020, no qual solicita autorização para o cumprimento do horário de trabalho, na modalidade de horário parcial de 21 horas semanais, somos a informar que o mesmo foi submetido a Conselho de Administração no dia 23/10/2020, tendo sido proferida a seguinte deliberação: "Indeferido, atenta a impossibilidade de substituição e a situação de pandemia em que o ... vive, com profundas dificuldades em assegurar as escalas de trabalho assistencial, colocando em risco a atividade".

- Mais se informa que ao abrigo do n.º 4, do artigo 57.º do Código do Trabalho, V. Exª dispõe do prazo de cinco dias para reclamar da presente deliberação, designadamente até ao dia 31/10/2020.

(...)

- 1.4.** Do processo remetido à CITE não consta apreciação da trabalhadora.

- 1.5.** O processo foi remetido à CITE instruído com cópia do cartão de cidadão dos menores e cópia dos mapas de horário de trabalho do serviço onde a requerente exerce funções, referentes a setembro, outubro e novembro de 2020.

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 “*correspondente a 21 horas por semana, a partir de 1 de dezembro de 2020, até 31 de maio de 2020.*”
- 2.4. A trabalhadora exerce funções de ..., com um período normal de trabalho semanal de 35 horas.
- 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 21 horas semanais, por ser mãe de duas crianças menores de 12 anos, com 11 e 9 anos de idade, com as quais vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.6. 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.

- 2.7. 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.
- 2.8. Ora, do pedido apresentado verifica-se que apenas pretende uma redução de tempo de trabalho de 14 horas no horário semanal, ou seja, menos de metade do praticado a tempo completo.
- 2.9. 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 este requisito não se encontra preenchido.

- 2.10. Não indicou igualmente, qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, isto é, qual o período diário em que pretende prestar o trabalho - se durante o período da manhã ou da tarde ou durante 3 dias, tendo apenas referido o número de horas por semana que pretende trabalhar.
- 2.11. Desta forma, o pedido da trabalhadora não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º e que constitui elemento obrigatório do pedido, conforme disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 57.º do CT.
- 2.12. Assim, cumpre referir que pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de trabalho a tempo parcial nos termos constantes no artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho que corresponda a metade praticado a tempo completo e contenha indicação da modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.
- 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 ... 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 25 DE NOVEMBRO DE 2020.**