

PARECER N.º 581/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a 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 12.02.
Processo n.º 2717 - TP/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 11.10.2021, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, datado de 17.09.2021, a trabalhadora requerente, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que é *“Técnica ... a exercer funções nos Serviços ... na Instituição, vem, nos termos do disposto no artigo 55.º do Código do Trabalho, requerer que lhe seja atribuído trabalho a tempo parcial, a iniciar a 18 de outubro de 2021; com redução da carga horária laboral para metade do tempo completo, correspondendo a 2 ou 3 dias úteis completos de serviço por semana, alternadamente, a acordar com a Téc. Coordenadora,*

consoante as necessidades do serviço; durante um período de 12 meses.

- 1.2.2.** *E com os seguintes fundamentos: Tenho um filho menor de 12 anos, com 2 anos a esta data, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação; sou trabalhadora com responsabilidades familiares; é vontade dos pais que o nosso filho frequente a creche apenas a partir dos 3 anos de idade, estando até à data ao cuidado dos avós maternos; um dos atuais cuidadores irá ser submetido a cirurgia ortopédica (prótese da anca) no decorrer do mês de Outubro de 2021; tal acarreta dificuldades na atual gestão e organização da vida familiar, considerando a exigência e atenção a que obriga uma criança de 2 anos.*
- 1.2.3.** *A minha atual acumulação de funções de docência tem uma carga horária consideravelmente inferior à redução aqui requerida; essa acumulação de funções é exercida fora do que seria o horário de trabalho normal e completo;*
- 1.2.4.** *Parte dessa acumulação é exercida em regime de e-learning, com aulas a partir da minha residência habitual”.*
- 1.3.** Em 04.10.2021, a entidade empregadora pretende recusar o pedido de horário flexível da trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

 - 1.3.1.** *“Feitas as considerações introdutórias e regressando ao caso em análise, impõe o art.º 55.º do CT, na parte que nos diz respeito, que, sem prejuízo de pai e mãe poderem beneficiar deste regime, o mesmo não*

poderá ser gozado em simultâneo, como sucede na flexibilidade de horário.

- 1.3.2. Ora a verdade é que o pai do menor beneficia já da flexibilidade de horário, antevendo que está disponível para cuidar do filho nas horas em que não haverá possibilidade de o deixar à guarda de terceiros (seja ama, seja infantário).*
- 1.3.3. Outros dos requisitos que é imposto pelo art.º 55.º é que a requerente não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.*
- 1.3.4. Conforme consta do pedido formulado, a requerente, além de desempenhar funções no ... é ainda docente.*
- 1.3.5. Naturalmente e considerando o horário de trabalho que cumpre nesta instituição, dará aulas num período compreendido entre as 15h00' e as 22h00' e, eventualmente, aos sábados.*
- 1.3.6. Ou seja, e na prática, estará a lecionar no exato horário em que deveria estar a exercer o seu direito, a cuidar do seu filho:*
- 1.3.7. E em nada esta conclusão é abalada pelo facto de pretender fazer horário completo (das 08h00' às 13h00' face à licença para amamentar) 2 ou 3 dias, alternados, por semana.*
- 1.3.8. Pelo contrário, necessariamente nesses dias, nos dias em que a Requerente fará horário completo e o pai também cumpre horário, que*

se advinha compreendido entre as 09h00' e as 17h00', de segunda a sexta-feira, estará, terá o menor de ficar à guarda de terceiro.

1.3.9. *E da mesma forma que poderá ficar os 2/3 dias em que a mãe desempenha as suas funções no ..., poderá ficar os restantes, permitindo que a mãe possa trabalhar noutra local -finalidade diversa da prevista para o exercício do direito em causa.*

1.3.10. *Afinal, alegado que o objetivo é ficar em casa com o filho, quando o pai não está e por haver impossibilidade dos avós maternos poderem assumir essa função, com quem ou onde ficará o menor nos dias em que pai e mãe estão a trabalhar nos respetivos Centros ...?*

1.3.11. *Face ao exposto, parece-me ser de indeferir a pretensão da requerente por o mesmo não reunir os requisitos legais".*

1.4. Em 06.10.2021, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de trabalho a tempo parcial, reiterando o seu pedido e refutando os argumentos da entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 55.º 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 2 do citado artigo 55º do Código do Trabalho, “o direito (ao trabalho a tempo parcial) *pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades*”, prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho.

- 2.1.2.** Saliencia-se, que nos termos do artigo 56.º n.º 1 (*“in fine”*) do referido Código, o trabalho em regime de horário flexível pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, nada impedindo que o seja simultaneamente.
- 2.1.3.** E, nos termos do n.º 3 do citado artigo 55º do mesmo Código *“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”*.
- 2.1.4.** 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.).
- 2.1.5.** 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”.

- 2.1.6.** 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.** Na verdade, existe uma questão prévia que impede a verificação dos demais requisitos e das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que é a questão da trabalhadora com filho de 2 anos de idade, não ter referido que já gozou a licença parental complementar,

em qualquer das suas modalidades, prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho, relativamente ao seu filho, que é menor de 6 anos, uma vez que, nos termos do n.º 2 do artigo 55º do mesmo Código, o direito ao trabalho a tempo parcial só *“pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades”*, sendo uma dessas modalidades a do trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.

- 2.4.** Esta norma justifica-se, uma vez que a licença parental complementar em qualquer das suas modalidades, não carece de autorização por parte da entidade empregadora, que apenas tem de ser informada pela trabalhadora, por escrito, com 30 dias de antecedência, relativamente à data do seu início, conforme o disposto no n.º 5 do citado artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., podendo esta, caso assim o entenda, formular novo pedido de acordo com o presente parecer.
- 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 EM 10 DE NOVEMBRO DE 2021, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.