

PARECER N.º 724/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido 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 nº CITE-TP/3726/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 03.10.2021, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho a tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., operadora nesta organização.

1.2. O pedido da trabalhadora, datado de 14.09.2022, contém o seguinte teor:

«Eu, ..., [...], a desempenhar funções inerentes à atual categoria profissional de Operadora, na loja ..., no Porto, venho pelo presente requerer horário de trabalho a tempo parcial nos termos [da lei], com os seguintes fundamentos e condições:

- Sou mãe de dois filhos menores de, respetivamente, 4 anos, ..., e 10 meses, ..., que necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento;

- O meu companheiro trabalha na ...

No regime de trabalho a tempo parcial agora pedido importa esclarecer que o pai tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de trabalho a tempo parcial;

- A requerente declara, sob compromisso de honra, que - durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, não exercerá outra atividade incompatível com a respetiva finalidade do pedido, nomeadamente, trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual;

- O horário de trabalho requerido deverá ser organizado de segunda a sexta-feira, com dispensa de prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados, e com um período normal de trabalho semanal reduzido a 20h/21horas, compreendido em 3 dias por semana, em períodos de 7 horas diárias, ou para a hipótese de 20 horas, 2 dias a 7 horas e 1 dia a 20 horas entre as 7 e as 17 horas, dentro do período de funcionamento do estabelecimento, perfazendo o horário de 20 ou 21 horas semanais;

- O prazo do horário de trabalho agora solicitado será por um ano, tendo por base o disposto [...].»

1.3. Em 28.09.2022, via eletrónica, o empregador remete à trabalhadora a sua intenção

de recusa nos seguintes moldes:

«Acusamos a receção da vossa missiva, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Serve o presente para informar que o pedido de redução do período normal de trabalho é aceite, passando a prestar 21 horas semanais durante 3 dias por semana, 7 horas por dia (art.º 55.º, n.º 3 do CT).

Dentro dos prazos legais, informar-lhe-emos qual o seu horário, sendo que os 3 dias da semana em que prestará trabalho serão distribuídos de segunda-feira a domingo, com folgas rotativas, informando-a desde já que não é possível ir de encontro à sua pretensão, de não trabalhar aos fins-de-semana, uma vez que tal escolha não tem base legal nem é exequível para o bom funcionamento da loja».

1.4. Em 29.09.2022., pela mesma via, a requerente realizou a seguinte apreciação:

«Acontece que a vossa resposta ao meu pedido de horário flexível em regime part-time equivale a uma recusa não fundamentada, uma vez que solicitei que estipulassem um horário entre as 7 e as 17horas, de acordo com as necessidades da loja, de segunda a sexta. No vosso mail não fica esclarecido qual será o meu horário, se será estabelecido dentro da plataforma pedida, e como será a rotatividade das folgas».

1.5. Ao processo, o empregador não juntou mais nenhum documento para além dos mencionados.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26.03, artigo 3.º, alínea 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».

2.2. O artigo 68.º 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».

2.3. 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/as:

«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».

2.4. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados, sob a epígrafe «Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos a trabalhar a tempo parcial (n.º 1), podendo este direito «ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar em qualquer das suas modalidades» (n.º 2).

2.5. Regra geral, «o período normal de trabalho [PNT] a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, e conforme o pedido do trabalhador, é prestado de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana» (artigo 55.º, n.º 3 do CT).

2.6. Para que o/a trabalhador/A possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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:
 - Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
 - Que não está esgotado o prazo máximo de duração;
 - 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».

2.7. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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 20 dias contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a para lhe comunicar, por escrito, a sua decisão. Caso contrário, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

2.8. 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 - também a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

2.9. 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.

2.10. Sobre a intenção de recusa é, pois, de considerar que o fundamento em «exigências imperiosas do funcionamento» da empresa/organização ou a «impossibilidade de substituição» do/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 trabalho/família do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como foi requerido.

2.11. No cumprimento da lei (artigo 57.º/1/CT), o/a trabalhador/a deve apresentar declaração da qual constem todos os requisitos de legitimidade do pedido:

- a) Que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) Que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) Que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) Que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra, simultaneamente, em situação de trabalho a tempo parcial, ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) Qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.12. No caso em análise, a trabalhadora solicita o trabalho a tempo parcial por 12 meses, para prestar assistência imprescindível e inadiável aos filhos menores, de 4 anos e de 10 meses de idade.

2.13. Relativamente ao cumprimento dos requisitos formais pela requerente, no pedido

de trabalho a tempo parcial, foram preenchidos:

- PNT correspondente a metade do tempo de trabalho (cf. artigo 55.º/3 do CT);
- Declaração que vive com os menores em comunhão de mesa e de habitação – artigo 55.º/1-b) -I do CT;
- Declaração de que o outro progenitor trabalha a tempo inteiro – artigo 55.º/1-b) -III do CT; e
- Modalidade segundo a qual a requerente quer trabalhar a tempo parcial (cf. artigo 55.º/3 in fine do CT)

2.14. No entanto, há três condições essenciais que ficaram mal preenchidas, a saber:

- Declaração que não está esgotado o período de gozo do trabalho a tempo parcial - artigo 55.º/1-b) -II do CT;
- A referência ao facto de já ter (ou não) gozado da licença parental complementar, condição essencial ao deferimento da autorização de trabalho a tempo parcial - cf. artigo 55.º/2 do CT; e
- Para além de declaração de que o outro progenitor trabalha a tempo inteiro (e por isso não usufrui da prerrogativa ora requerida), à trabalhadora cabia ainda mencionar que o pai das menores nem está impedido/inibido totalmente de exercer o poder paternal – artigo 55.º/1-b) -III do CT.

2.15. Tendo em conta o último ponto elencado, é inútil prosseguir para a análise dos fundamentos invocados pelo empregador na intenção de recusa, uma vez que o pedido da requerente não cumpre com a totalidade dos requisitos legais necessários para avançar. Se a trabalhadora desejar, pode fazer novo pedido.

2.16. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de a requerente realizar novo pedido, se assim o desejar.

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lha, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 26 DE OUTUBRO
DE 2022**