

PARECER N.º 36/CITE/2023

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 4929 - TP/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 06.12.2022, a CITE recebeu da empresa ..., 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 horário, de 08.11.2022, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Sou *“trabalhadora na livraria do Grupo ... situada no interior do ..., atualmente encontro-me a praticar o horário de trabalho a tempo parcial, das 10h00 às 14h00, desde o mês de novembro de 2021, com folgas rotativas.*
 - 1.2.2. *Venho, a tempo, pedir a V. Exa., um acordo de trabalho em regime de horário flexível, com a duração de 30 horas semanais, das 10h00 as*

17h00, mantendo as folgas rotativas, com início a 01 de janeiro de 2023, a fim de poder conciliar a vida profissional com as responsabilidades familiares, enquanto mãe de filha menor de 12 anos,

1.2.3. *Acresce que o presente pedido justifica-se pelo facto de eu saindo as 19h00 do local de trabalho (...) demorar no mínimo cerca de uma hora de transportes a chegar a casa, e não conseguir chegar a horas necessárias para ficar com a minha filha, quando o pai da ... tem de sair de casa para o trabalho, pois presta horário noturno.*

1.2.4. *Face ao exposto e para os devidos efeitos, segue em anexo ao presente pedido, a declaração de comunhão de mesa e habitação, com a minha filha menor de 12 anos”.*

1.3. Em 25.11.2022, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Tal como refere no pedido que nos foi endereçado, a trabalhadora encontra-se, desde o dia 1 de novembro de 2021, a desempenhar funções a tempo parcial, de 20 horas semanais e 4 horas diárias, sendo o seu período normal de trabalho diário fixado entre as 10h00m e as 14h00m, com folgas rotativas. Tal horário de trabalho a tempo parcial - motivado no facto de ser trabalhadora com responsabilidades familiares – foi por si solicitado em 29 de setembro de 2021 e aceite pela empresa, nos exatos termos requeridos.*

1.3.2. *Vem, agora, a trabalhadora requerer a atribuição de trabalho em regime de “horário flexível”, pretendendo, em síntese, desempenhar as suas funções no período normal diário entre as 10h00m e as 17h00m, mantendo as folgas rotativas. Em virtude da alteração pretendida,*

continuará a trabalhar a tempo parcial, mas agora com 30 horas semanais (ou seja, mais 10 horas semanais do que as 20 horas semanais que estão em vigor desde o dia 1 de novembro de 2021; e menos 10 horas semanais do que aquelas que foram inicialmente contratadas, por trabalhar a tempo completo).

- 1.3.3.** *Ora, atento o exposto, na realidade, é por si pretendido manter o regime de trabalho a tempo parcial, mas aumentar o número de horas do período normal de trabalho diário (de 4 para 6 horas) e de trabalho semanal (de 20 para 30 horas). Assim sendo, não se trata de um pedido de autorização para trabalho em regime de horário flexível, mas sim de um pedido de autorização para trabalho a tempo parcial, nos termos dos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.4.** *Vimos, porém, informá-la de que, com os fundamentos infra, é intenção da empresa recusar o pedido por si formulado.*
- 1.3.5.** *Desde logo, como acima se referiu, o pedido agora por si formulado surge num momento em que se encontra vigente o horário de trabalho a tempo parcial, de 20 horas semanais, com um período normal de trabalho diário entre as 10h00m e as 14h00m, com folgas rotativas. Este horário de trabalho a tempo parcial iniciou-se no dia 1 de novembro de 2021 - a seu pedido, por ser trabalhadora com responsabilidades familiares e ter uma filha menor de 12 anos de idade, nascida no dia 18 de novembro de 2018.*
- 1.3.6.** *Nos termos legais - cfr. número 6 do artigo 55.º do Código do Trabalho — a prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para o qual foi concedida, retomando o trabalhador o trabalho a tempo completo. Não é, porém, o que acontece no caso em apreço,*

pois que nem ocorreu o seu termo (o que só ocorrerá no dia 31 de outubro de 2023), nem a trabalhadora pretende retomar o trabalho a tempo completo (de 40 horas semanais).

- 1.3.7.** *Depois, a atribuição de trabalho a tempo parcial a que não corresponda metade do horário de trabalho praticado a tempo completo (ou seja, que seja inferior ou superior a 20 horas de trabalho semanal), depende de acordo com a empregadora (cfr. número 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho). Porém, a empresa não pode assentir na alteração do período normal de trabalho a tempo parcial que está em vigor (de 20 horas semanais). Como compreenderá, uma vez que a trabalhadora tem vindo, desde 1 de novembro de 2021, a desempenhar funções a tempo parcial (de 20 horas semanais), em virtude do seu anterior pedido, a empresa teve de reorganizar os recursos humanos afetos à ..., tendo sentido necessidade de recorrer à contratação de outros trabalhadores, que não pode, agora, dispensar.*
- 1.3.8.** *Inexistindo acordo, fica a alteração por si pretendida prejudicada.*
- 1.3.9.** *Sem prejuízo de tais questões, que motivam a intenção de recusa, o pedido formulado pela trabalhadora não cumpre todos os requisitos legais enunciados nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, designadamente por dele não constar qualquer declaração de onde resulte ter esgotado o direito ao gozo de licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades; que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial; e por não ter indicado o prazo pretendido, dentro do limite aplicável.*

1.3.10. *Verifica-se, ainda, que, da declaração apresentada relativa à atividade profissional do outro progenitor, resulta que o mesmo se encontra em situação de trabalho a tempo parcial, prestando um total de 16 horas semanais de trabalho, com um período de trabalho diário - entre quarta-feira e sábado - fixado entre as 22h00m e as 2h00m. Ora, a atribuição de horário de trabalho a tempo parcial implicaria a apresentação de uma declaração de que constasse que o outro progenitor teria atividade profissional e não se encontraria ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial. Não sendo o caso, não estão, no caso, verificados os pressupostos do pedido por si pretendido”.*

1.4. Do presente processo não consta que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário a tempo parcial.

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. Salienda-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. O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *“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 em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”*.
- 2.2.1. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).
- 2.3. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 do artigo 56.º do CT, em que se entende *“por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”*.
- 2.3.1. Nos termos do n.º3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: *“O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*
- a) *Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*

- b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*
- c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

2.3.2. O n.º4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.*

2.4. Efetivamente, estamos perante um pedido de trabalho a tempo parcial e não de um pedido de horário flexível, dado que a trabalhadora requerente vem pedir alteração do seu horário a tempo parcial de 20 horas semanais para 30 horas semanais.

2.5. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, 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.

- 2.6. Na verdade, existe uma questão prévia que impede a verificação 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 filha de 3 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 à sua filha, 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 até 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.
- 2.7. 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.
- 2.8. Acresce que a trabalhadora pretende trabalhar a tempo parcial pelo período de 30 horas por semana, sendo apenas de 20 horas por semana a metade do trabalho praticado a tempo completo, que é de 40 horas semanais, pelo que, sendo o pedido da requerente superior à referida metade do trabalho praticado a tempo completo, teria de haver acordo prévio entre aquela e a sua entidade empregadora, nos

termos do n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o que não sucedeu.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da empresa ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

- 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 EM 4 DE JANEIRO DE 2023, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.