

PARECER N.º 82/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Processo n.º 252 – TP/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 08.02.2016, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

1.2. Com efeito, em 08.01.2016, a entidade empregadora recebeu o pedido de regime de trabalho a tempo parcial, conforme se transcreve:

“(..)

Serve a presente para, ao abrigo do Artigo 35.º, 55.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer a aplicação do regime de trabalho a tempo parcial, a aplicar pelo período de um ano (12 meses), com início em fevereiro de 2016 (30 dias após esta solicitação, prazo estabelecido no Artigo 57.º do referido Código).

Mais informo que a modalidade de organização do trabalho a tempo parcial pretendida é a correspondente a metade do tempo completo, a serem prestadas diariamente no período da manhã.

Em anexo apresento, para cumprimento do estabelecido no Artigo 57.º, do já mencionado código, declaração de honra e elementos probatórios das situações em causa.”

1.3. Em anexo ao seu pedido a trabalhadora entregou um documento onde declara que vive em comunhão de mesa e habitação com a filha menor de 9 anos de idade, que o outro progenitor está totalmente impedido de exercer o poder paternal por óbito e

que não está esgotado o período máximo de duração de regime de trabalho a tempo parcial.

- 1.4.** Em resposta a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa a 27.01.2016, nos seguintes termos:

“..., sociedade comercial por quotas, (...) vem, em resposta à comunicação de V. Exa. datada de 07/01/2016 e recebida em 08/01/2016, dizer o seguinte:

A solicitação não determina nem permite determinar com rigor a data em que pretende iniciar o período de regime de trabalho a tempo parcial.

Não pode pois ser satisfeita pelo que convido V. Exa. a remeter nova solicitação onde especifique concretamente tais dados.

Sem prescindir:

Comunica desde já que exigências imperiosas do funcionamento da empresa e considerando que V. Exa. é indispensável ao normal exercício do estabelecimento ocorrendo impossibilidade de a substituir, legitima a recusa do seu pedido, o que acontecerá.”

- 1.5.** A 29.01.2016 a trabalhadora apresentou a apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:

“(…)

... vem, em resposta à vossa comunicação de intenção de recusa ao meu pedido de trabalho a tempo parcial, apresentar a seguinte apreciação aos fundamentos da recusa:

1) A primeira argumentação de recusa com base na impossibilidade de determinar com rigor a data em que pretendo iniciar o período de regime de trabalho a tempo parcial é, salvo o melhor opinião em contrário, falaciosa, pois a minha solicitação datada de 07/01/2016 e recebida por V. Exas. a 08/01/2016, indica a pretensão de trabalhar a tempo parcial em início em fevereiro de 2016, o que por força da legislação, que determina que o pedido tem que ser realizado com 30 dias de antecedência, permite, com rigor, determinar que a data de início pretendida corresponde forçosamente ao dia 08/02/2016.

(…)

2) A segunda argumentação de recusa, com base em “exigências imperiosas do funcionamento da empresa...”, e de que eu seria “indispensável ao normal exercício do estabelecimento ocorrendo a impossibilidade de a substituir”, apesar de não referenciar qual o estabelecimento em causa (são várias as lojas onde tenho trabalhado), merece a minha seguinte apreciação:

- Entendo que a minha ausência pode ser colmatada recorrendo a mecanismos legais existentes, como por exemplo, o trabalho temporário, sem prejuízo financeiro para a entidade patronal, pois, a minha perda salarial pode ser canalizada, se necessário, para essa contratação.

- Estamos perante uma função não qualificada, de fácil substituição para o exercício das funções exigidas.

- Não é inequívoco que a minha ausência prejudique o normal funcionamento do “estabelecimento”. Ainda muito recentemente estive cerca de 4 meses de baixa médica para assistência à minha filha, motivo pelo qual pretendo o trabalho a tempo parcial para assim continuar a prestar essa assistência, e tanto quanto me foi dado a conhecer quando regresssei ao trabalho, a empresa continuou com o seu normal funcionamento durante a minha ausência.

Por fim não posso deixar de agradecer o vosso convite para que fosse submetida nova solicitação mas entendo que não se justifica aceitar o mesmo pois ficou claro na vossa resposta, por mim recebida a 28/01/2016, ao meu pedido de 07/01/2016 que, independentemente da data de início da minha pretensão, a vossa decisão será a recusa na mesma.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Para os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, abrangidos/as pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível ou em trabalho a tempo parcial encontram-se, atualmente, estabelecidas nos artigos 55.º, 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na esteira dos princípios consagrados na Constituição da República Portuguesa, na legislação europeia, por

aplicação, em concreto, do princípio da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho no emprego e na formação profissional, *maxime*, medidas relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. É assim que o artigo 55.º do CT, sob a epígrafe “*Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares*”, vem definir o direito ao trabalho a tempo parcial:

“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 contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.”

2.3. Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o/a

trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial:

- Solicitar o horário à entidade empregadora com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração na qual conste:

a) que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;

b) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;

c) 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;

d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.4. Entende-se por trabalho a tempo parcial de trabalhador/a com responsabilidades familiares, o direito de desenvolver a atividade profissional em período normal de trabalho inferior ao praticado a tempo completo, e na falta de acordo em contrário com a sua entidade empregadora, em período normal de trabalho correspondente a metade do praticado a tempo completo, numa situação comparável, podendo ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde ou em três dias por semana, conforme o pedido do/a trabalhador/a.

2.5. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

2.6. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.7.** 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, de igual modo, a aceitação do pedido.
- 2.8.** No caso em apreço, a trabalhadora vem requerer o regime de trabalho a tempo parcial, *“correspondente a metade do tempo completo, a serem prestadas diariamente no período da manhã”*.
- 2.9.** Ora, o pedido de horário a tempo parcial solicitado ao abrigo do artigo 55.º do CT cumpre os requisitos acima enunciados.
- 2.10.** A trabalhadora declara que vive em comunhão de mesa e habitação com a filha menor, que não está esgotado o período máximo de duração, bem como o outro progenitor está totalmente impedido de exercer o poder paternal.
- 2.11.** Analisado todo o processo, diga-se que a entidade empregadora, neste caso, não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o pedido de trabalho a tempo parcial ponha em causa esse funcionamento ou que seja impossível substituir a trabalhadora durante o período em que não estará presente.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 4.1.** Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido para trabalhar em regime de tempo parcial apresentado pela trabalhadora ...
- 4.2.** A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar ao trabalhador requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida

profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4º 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 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MARÇO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.