

PARECER N.º 63/CITE/2021

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 50-TP/2021

I – OBJETO

1.1. Em 11.01.2021 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 ..., que exerce funções de ...

1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, rececionado pela entidade empregadora, em 02/12/2020, a trabalhadora requerente comunica o seguinte:

"(...)

Venho por este meio pedir que me seja concedido um horário reduzido, com base na lei nº 7/2009, Divisão III, artigo 55º e 57º do Código do Trabalho. Sendo eu progenitora de duas crianças menores de 12 anos, e não estando o outro progenitor a usufruir desta lei, pretendo usufruir deste horário reduzido, para assim ter mais tempo para assistência à minha família.

É a primeira vez que faço este pedido formalmente, por isso nunca usufruí desta situação. Já tinha feito um pedido anteriormente, e informalmente, há 3 anos, mas foi-me dito que não seria da conveniência do serviço na altura e não prossegui com o pedido. Também já fiz 3 pedidos para mudança de valência, para a ..., mas foram sempre recusados, por razões variadas, o que me deixou desapontada, visto terem escolhido sempre contratar pessoas

externas à casa e com menos formação que eu. Refiro estes factos apenas para enquadramento da minha situação em termos de pedidos na casa.

Pretendo realizar uma redução de 2,5 horas no horário diário, ou seja, fazer 4,5 horas diárias. O horário que quero realizar é 8h30-13h, ou eventualmente e se for mais conveniente para o serviço, 9h-13h30. Encontro-me ainda disponível para realizar 5h diárias, portanto, 8h30-13h-30 ou 9h-14h, se, repito, for da conveniência do serviço. Este horário será de Segunda-feira a Sexta-feira. Faço este pedido para um período de um ano, com possibilidade de renovação para um segundo ano.

Espero que na sua decisão tenha em conta o meu historial nestes 12 anos de trabalho como ... na ..., sendo que o meu trabalho foi sempre de encontro aos objectivos definidos pela administração, nunca tendo agido de forma prejudicial, quer para utentes, quer para a casa; fui sempre uma funcionária com espírito de sacrifício, participei sempre em todas as situações de promoção da ... e aceitei e cumpri todos os desafios que me foram pedidos, tentando sempre aliar o nome ... à qualidade, nos serviços por mim prestados. (...)"

- 1.3.** A 21.12.2020 a entidade empregadora notificou, a trabalhadora da intenção de recusa, nos seguintes termos:

" Presente e considerada a sua carta datada de 26 de novembro de 2020 no âmbito da qual pretende a redução do seu horário de trabalho nos termos do artigo 55º do Código do Trabalho.

Independentemente do cumprimento dos requisitos previstos no art.º 57º do Código do Trabalho sobre a realização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível, dos quais destacamos a omissão da declaração prevista na alínea iii do nº 1 do citado preceito legal, cumpre-nos responder-lhe com os fundamentos que passamos a enunciar:

1. É hoje indiscutível e aceite que o Covid-19 teve e continua a ter um impacto significativo sobre a atividade económica mundial, impondo às empresas dificuldades acrescidas em razão do conjunto de constrangimentos que, ao

nível operacional, obrigaram a uma redução drástica de serviços, com manutenção ou mesmo aumento de custos

2. No que à ... diz respeito houve necessidade de proceder à reorganização das Valências face aos agravamentos provocados pela Pandemia, sendo certo que toda a atividade da Instituição sofreu uma contração significativa que impõe medidas de exceção, essenciais ao cumprimento de todas as obrigações.

3. Nessa decorrência e quanto ao serviço a que se encontra adstrita, a alteração de horário que pretende implicaria mais uma redução de atendimento a, pelo menos, 8 utentes diários, sem possibilidade de substituição, a que acrescem as exigências da Tutela emanadas pela DGS, facto que representada uma perda significativa para a respetiva valência o que, como compreenderá, é manifestamente incomportável. 4. Com efeito, num tempo de excecional exigência, e sujeitos aos constrangimentos invocados, o deferimento da sua pretensão colide com a necessidade de respostas deste serviço, o que torna inviável o seu desejo. 5. Creia, assim, que as razões invocadas consubstanciam exigências imperiosas para a ... e são fundamento para lhe comunicar a decisão de recusa. Sendo tudo quanto nos cumpre informar sobre o assunto.

1.4. Do processo remetido à CITE, consta apreciação da trabalhadora, cujo teor se reproduz:

"(...)

Venho por este meio dar resposta à recusa do meu pedido de redução de horário, feito no dia 02/12/2020, de cuja recusa tive conhecimento no dia 21/12/2020.

Não considero válidos os motivos da recusa, prevista na lei n 7/2009, pelo artigo 55º e 57º, divisão III do Código de Trabalho; penso que, de acordo com o artigo 57º, os motivos apresentados por vós não se enquadram no referido artigo.

Nestes 12 anos de trabalho, sempre conheci esta instituição com dificuldades financeiras, e sempre tentei contribuir para que as mesmas fossem diminuídas, com trabalho voluntário, horas a mais que nunca foram contabilizadas, entre outras. Não sou, portanto, insensível às mesmas, e muito aprecio os esforços desta administração no sentido de melhorar a situação financeira/económica. Ainda assim, não acho que com o meu pedido esteja a prejudicar financeiramente a

instituição, só vou reduzir 2,5h de 7h de trabalho (tendo ainda feito a proposta de reduzir 2h em 7h de trabalho e continuo disponível para tal) e, obviamente, esse tempo não me será pago. Têm ainda a possibilidade de contratar alguém para me substituir nessas horas, a regime de prestação de serviços, por exemplo, que na minha profissão não é difícil de conseguir.

Peço que o meu pedido, bem como a vossa recusa e a minha resposta sejam enviados para o CITE, para apreciação da situação, de acordo com o artigo 57º.

Envio, ainda, a declaração em falta no meu pedido.

(...)"

- 1.5. O processo é instruído com cópia da declaração da entidade empregadora do progenitor, que declara que este exerce atividade profissional e não está ao mesmo tempo em trabalho a tempo parcial; comunicação da Autoridade Tributária, com indicação da composição do agregado familiar; cópia do mapa de horário de trabalho do serviço onde a requerente exerce funções e cópia da Lista com Produção do Serviço de ... em 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 pretendendo “...a redução de 2,5 horas no horário diário, ou seja, fazer 4,5 horas diárias. O horário que quero realizar é 8h30-13h, ou eventualmente e se for mais conveniente para o serviço, 9h-13h30. Encontro-me ainda disponível para realizar 5h diárias, portanto, 8h30-13h-30 ou 9h-14h, se, repito, for da conveniência do serviço. Este horário será de Segunda-feira a Sexta-feira. (...) para um período de um ano, com possibilidade de renovação para um segundo ano.”
- 2.4. A trabalhadora exerce funções de ..., com um período normal de trabalho semanal de 35 horas semanais.
- 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 22h30m semanais, 4h430m diárias ou, em alternativa 25h semanais, 5h diárias, por ser mãe de duas criança menores de 12 anos, sem indicação da idade.
- 2.6. A trabalhadora no pedido declarou viver com os menores em comunhão de mesa e habitação, indicou a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, declarou ainda que não está esgotado o período máximo de duração de trabalho a tempo parcial e que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.
- 2.7. 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.

- 2.8.** 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.
- 2.9.** A entidade empregadora remeteu o processo à CITE, para emissão de parecer em 08/01/2021, verificando-se que o pedido foi rececionado a 02/12/2020 e que a intenção de recusa foi notificada à trabalhadora em 21/12/2020 pelo que o prazo legal para remeter o processo à CITE, previsto no n.º 5 do art.º 57º do CT, se mostra largamente ultrapassado.
- 2.10.** Nesta situação, haveria que considerar o disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo citado no parágrafo precedente, que estatui que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos, se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, dentro

do prazo previsto no nº 5, ou seja, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador.

- 2.11.** Todavia, a cominação legal prevista na alínea c) do nº 8 do artigo 57º do CT, apenas opera, caso a verificação dos requisitos legais do pedido de trabalho a tempo parcial se mostre cumprida, sendo elemento essencial e prévio à análise dos fundamentos da recusa cuja inobservância inviabiliza a atribuição do requerido.
- 2.12.** Ora, então vejamos, se o pedido contém todos os elementos legais. Nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho, no requerimento do pedido de trabalho a tempo parcial deve constar a indicação de que já foi gozada a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, o que não sucedeu.
- 2.13.** Com efeito, a trabalhadora, não mencionou se já havia exercido o direito, para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, nos termos previstos no artigo 51º do Código do Trabalho, por remissão do disposto no nº 2 do artigo 55º do mesmo diploma e que constitui condição "sine qua non" para a autorização do trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, quando se é progenitor de filho com idade não superior a 6 anos.
- 2.14.** Verifica-se ainda que apenas pretende uma redução de tempo de trabalho de 12h30m ou de 10h no horário semanal, ou seja, menos de metade do praticado a tempo completo.
- 2.15.** Da análise do processo não resulta que a trabalhadora tivesse obtido 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 também este requisito não se encontra preenchido.

- 2.16. Desta forma, o pedido da trabalhadora não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no nº 2 e 3 do artigo 55º.
- 2.17. Como tal, verifica-se a inobservância de pressupostos essenciais, que inviabilizam a autorização de trabalho a tempo parcial, levando a que a consequência jurídica do incumprimento do prazo de submissão do processo à CITE, não opere e produza os efeitos jurídicos previstos na alínea c) do nº 8 do art.º 57º do CT .
- 2.18. Todavia, cumpre referir, face ao teor do ponto 2.12 e 2.13 do presente parecer, que a trabalhadora se, ainda não o fez, deverá requerer a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, nos termos do disposto no artigo 51º do Código do Trabalho, sem prejuízo de, após o gozo desta licença, se assim o entender, apresentar novo pedido de trabalho em regime de tempo parcial nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.19. 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.
- 2.20. 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 da "...", 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 03 DE FEVEREIRO DE 2021.