

## PARECER N.º 49/CITE/2005

**Assunto:** Parecer nos termos dos artigos 78.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 53 – TP/2005

### I – OBJECTO

**1.1.** A CITE recebeu da ..., S.A., em 2 de Setembro p.p., um pedido de parecer prévio à recusa da passagem ao regime de trabalho em tempo parcial requerida pela trabalhadora naquela empresa, ..., directora de controlo de qualidade.

**1.2.** Do requerimento da trabalhadora, datado de 9 de Agosto p.p., consta que solicita *a concessão da passagem de trabalho a tempo completo para trabalho em tempo parcial, pelo prazo previsível de nove meses – de 9 de Setembro do corrente ano a 30 de Junho de 2006 – para acompanhamento e assistência aos seus dois filhos menores com idades compreendidas entre os cinco e os oito anos.*

A trabalhadora refere ainda que *pretende passar a executar o trabalho à quarta-feira das 14h00 às 18h00 e das 9h00 até às 18h00 de quinta a sexta-feira, realizando um total de 20 horas semanais.*

No mencionado requerimento, a trabalhadora declara que os seus dois filhos fazem parte do seu agregado familiar, bem como declara que o seu marido e progenitor das crianças não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial e que não está esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial.

Mais informa que o seu marido e pai das crianças trabalha por conta de outrem e encontra-se impossibilitado de lhes prestar o apoio necessário.

**1.2.1.** A trabalhadora apresenta o atestado de confirmação de agregado familiar, passado pela Junta de Freguesia de ... e uma declaração da entidade empregadora do marido que confirma que, por ser subdirector de balcão do banco, *tem necessidade, por norma, de ter que ficar a laborar para lá do horário normal de trabalho.*

**1.2.2.** A trabalhadora apresenta ainda uma informação psicoeducacional, relativa ao seu filho mais velho, na qual se salienta que a criança apresenta diversas dificuldades ao nível da

aprendizagem escolar e que tais dificuldades podem evoluir para dislexia. Refere-se na informação que, *apesar do progresso anteriormente verificado, actualmente é notório um retrocesso a nível de frequência dos erros etiológicos, quer visuais quer auditivos. Este retrocesso deve-se, em certa medida, à falta de assiduidade ao Apoio Psicológico especializado por indisponibilidade parental e dificuldade em encontrar um horário compatível. (...) Esta dificuldade específica requer, por parte de todos os educadores (pais, professores, treinadores, entre outros), um acompanhamento contínuo e interligado de forma a existir um progresso a todos os níveis: emocional, psicopedagógico e académico (...) sendo que o reforço parental actua de forma comprovadamente benéfica.*

**1.3.** Em 22 de Agosto p.p., a trabalhadora recebeu resposta ao requerimento, tendo sido informada da intenção da recusa por parte da entidade empregadora.

Tal recusa tem por base os fundamentos que se seguem:

- A empresa é *concessionária da exploração da água mineral de ..., procedendo à sua recolha, ao engarrafamento e à sua comercialização.*
- *A água é um produto alimentar básico e é imperioso que o mesmo seja oferecido ao consumidor com a garantia de rigorosa qualidade para o seu consumo.*
- *A Sociedade dispõe de um Departamento de Controlo de Qualidade adstrito ao qual funciona um laboratório, de que é responsável a trabalhadora, onde são feitas diariamente as análises para assegurar a qualidade da água mineral engarrafada, bem como da água mineral termal que concedeu a outra empresa e ainda da qualidade da água utilizada na rede de abastecimento público da aldeia das ...*
- *Cabe à trabalhadora tomar decisões respeitantes a questões de qualidade e segurança alimentar que surgem diariamente e o aprovisionamento da Sociedade, decidindo as compras a efectuar, negociando com os clientes.*
- *O bom funcionamento do Departamento exige presença e atenção permanente, efectiva e quotidiana, sendo manifestamente impossível recrutar um colaborador que, tendo conhecimentos e formação técnica e académica para exercer o cargo de director (...) do departamento de controlo de qualidade, aceite exercer as funções em tempo parcial.*
- *Afigura-se que nenhum departamento funciona cabalmente se dirigido por dois responsáveis, no caso, por dois directores, cada um a tempo parcial.*
- *A trabalhadora é responsável pela implementação do sistema de controlo de qualidade e de segurança alimentar (HACCP), cuja elaboração deverá estar*

concluída a partir de 1 de Janeiro de 2006, sob pena desta empresa se ver forçada a suspender a sua laboração e a comercialização da água mineral engarrafada.

- 1.3.1.** Em resumo, a empresa entende que é absolutamente impossível à Sociedade atender ao requerimento, quer por imperiosa necessidade da prestação a tempo completo por parte da trabalhadora quer por impossibilidade prática de substituição por colaborador admitido para este cargo a tempo parcial.
- 1.3.2.** A empresa refere ainda que causa estranheza o facto de a escolha para acompanhamento do menor ter incidido sobre a trabalhadora e não sobre o pai dado que tem um cargo de menor responsabilidade e um horário de trabalho com termo mais cedo.
- 1.4.** Em 26 de Agosto p.p., a trabalhadora, na apreciação à intenção de recusa, apresenta um anexo à sua resposta, da qual consta uma considerável lista de actividades que tem desenvolvido ao serviço da empresa desde o ano 2000 e vem aduzir os seguintes contra-argumentos:
- Mantém a argumentação apresentada no seu requerimento, reiterando o pedido.
  - Tem desenvolvido a sua actividade de forma profissional, mantendo-se actualizada e actuando sempre de forma a salvaguardar os interesses da empresa.
  - *A garantia de rigorosa qualidade da água mineral natural de ... engarrafada resulta de todo o trabalho de uma equipa que em toda a cadeia cumpre os procedimentos, regras e orientações (escritas ou não) definidas pelo Departamento de Qualidade na maior parte dos casos e, desde 1997, pela restante equipa de trabalho da ... que tem colaborado na sua implementação e que fazem com que o sistema funcione independentemente da presença da ...*
  - Como é habitual, mantém-se sempre disponível para tratar de qualquer assunto imperioso ou urgente que requeira a sua presença.
  - No que se refere à área do aprovisionamento, refere que terá de haver *reorganização* do trabalho, entendendo, no entanto, que não será necessário recorrer a trabalho externo para o adequado funcionamento da empresa na sua ausência.
  - A trabalhadora refuta qualquer responsabilidade que possa advir dos sucessivos adiamentos na implementação do sistema HACCP, porquanto por diversas vezes alertou o director geral de que tal tarefa exigiria disponibilidade de tempo de que dificilmente disporia pelo facto de ter a seu cargo as tarefas descritas no anexo I, e de que seria difícil a duas pessoas elaborarem o trabalho que é normalmente

executado por uma equipa multidisciplinar.

**1.5.** A empresa junta ao processo:

- Uma carta da entidade empregadora do marido da arguida, datada de 18 de Agosto p.p., que informa que este mantém um vínculo contratual efectivo com o Banco desde 1986 e que pratica o seu horário de trabalho entre as 8h30m e as 16h30m, em regime de isenção de horário. A referida carta é a resposta a uma solicitação da entidade empregadora da requerente.
- Um fax emitido pela Junta de Freguesia de ..., datado de 17 de Agosto p.p., dirigido à entidade empregadora da trabalhadora confirmando que o marido da requerente faz parte do agregado familiar.
- Um fax emitido pela Direcção Regional de Educação do ... que, a pedido da entidade empregadora da trabalhadora, informa a empresa de que a técnica superior de educação especial responsável pela informação psicoeducacional, relativa ao filho mais velho da trabalhadora, não se encontra ao serviço de nenhuma das escolas na área de influência daquela Direcção Regional de Educação e que o menor não está referenciado pelo gabinete dos Apoios Educativos, nem sinalizado como aluno com necessidades educativas especiais de carácter prolongado.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa preconiza no capítulo referente aos direitos e deveres fundamentais, a protecção dos direitos dos trabalhadores, da família, da paternidade e da maternidade. Assim, a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º prevê que *todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas têm direito a organização do tempo de trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar*, o n.º 1 do artigo 67.º designa que *a família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros* e o n.º 4 do artigo 68.º estatui que *a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa do trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar*.

Como consequência destes princípios, o Código do Trabalho prevê no n.º 1 do artigo 45.º que *o trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*

Tal disposição é regulamentada através dos artigos 78.º e 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**2.2.** É, pois, tendo em consideração a legislação referida que os trabalhadores requerem a passagem do horário a tempo completo para o horário a tempo parcial ou para o regime de flexibilidade de horário.

Ora, tratando-se de um pedido, naturalmente que os empregadores podem, eventualmente, recusar licitamente o requerimento que lhes é apresentado. No entanto, para que aconteça, a lei exige que a recusa se fundamente *em exigências imperiosas da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*, carecendo sempre tal recusa de parecer prévio favorável da CITE (cfr. n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

**2.3.** A trabalhadora apresentou o requerimento cumprindo as formalidades legais, e a motivação descrita para solicitar o horário a tempo parcial é o acompanhamento dos dois filhos menores, um deles com dificuldades de aprendizagem, facto constatado por informação psicoeducacional emitida por uma técnica superior de educação especial.

De salientar que a entidade empregadora vem juntar ao processo uma comunicação da DRE ... que informa que tal técnica não se encontra adstrita a nenhuma das escolas da região. Tal informação não releva na apreciação do caso em apreço uma vez que a mãe e o pai da criança são livres de solicitar ajuda a técnico da sua confiança. Tal autonomia decorre do conteúdo do poder paternal, previsto no artigo 1878.º do Código Civil, que refere no seu n.º 1 que *compete aos pais, no interesse dos seus filhos, velar pela segurança e saúde destes (...).*

**2.4.** Apreciando quer a motivação da empresa para recusar o pedido quer os contra-argumentos aduzidos pela trabalhadora na sua apreciação à intenção da recusa e, bem sabendo que os trabalhadores são, na generalidade, necessários ao bom funcionamento da empresa ou serviço no qual exercem a sua actividade, deparamo-nos, no caso da requerente, com uma trabalhadora que, ao que é possível apurar, tem contribuído para o desenvolvimento da actividade da empresa e, também por essa razão, lhe estão cometidas tarefas diárias de grande responsabilidade, algumas das quais realizadas em

equipa. Ora, o facto de assim ser parece não invalidar que o trabalho que a requerente realiza não possa ser desempenhado com rigor e qualidade no caso de esta trabalhar a tempo parcial, designadamente com horário a tempo parcial praticado diariamente.

Desde logo, é importante verificar que caso o trabalho a tempo parcial seja praticado diariamente, facilitará a eventual necessidade de tomada de decisões diárias a que a empresa se refere.

De facto, a entidade empregadora não demonstrou que o trabalho desempenhado pela requerente, se praticado em tempo parcial, venha a prejudicar a rotina de funcionamento já instalada, designadamente o que é realizado em equipa, nem tão pouco demonstrou que, por isso, as tarefas não venham a ser supervisionadas e encaminhadas devidamente. No entanto é de convir que a ausência da trabalhadora dois dias inteiros por semana poderia levar a empresa a deparar-se com eventuais dificuldades às quais não seria possível responder prontamente.

- 2.5.** A própria empresa, em nosso entender, poderia ter efectuado uma contraproposta à trabalhadora, não se limitando a rejeitar liminarmente o pedido, até porque, conforme referido, a trabalhadora alega o bom funcionamento da equipa, o que não é contraditado pela sociedade.

No entanto, também a trabalhadora, bem conhecendo as suas responsabilidades, poderia ter sugerido à empresa um regime alternativo de horário de molde a facilitar uma negociação que possibilitasse um acordo justo para ambas as partes. Aliás, a própria admite que se torna necessário reorganizar o trabalho no que se refere à área do aprovisionamento, oferecendo a sua disponibilidade para ajudar em tal matéria.

- 2.6.** Assim, quer a empresa quer a trabalhadora poderiam sugerir ou acordar um regime diferente de trabalho a tempo parcial ou de flexibilidade de horário que permita que a trabalhadora esteja presente na empresa diariamente, dado que as responsabilidades são diárias, em moldes que permitam à requerente a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa por parte da

..., S.A., em conceder a passagem a horário a tempo parcial nos termos em que foi requerida pela trabalhadora naquela empresa ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 22 DE SETEMBRO DE 2005**