



PARECER N.º 212/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime 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 de fevereiro
Processo n.º 1094 – TP/2011

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 2 de dezembro de 2011, da ..., solicitação de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial, previsto no artigo 55.º do Código do Trabalho, apresentado pelo mandatário de ..., trabalhadora com a categoria profissional de operadora especializada a exercer funções na loja sita em
- 1.2. Por requerimento recebido na entidade empregadora em 25 de outubro de 2011, a trabalhadora solicitou autorização para prestar trabalho em regime de tempo parcial, pelo período de dois anos e com início 30 dias após a receção do pedido, em virtude de ser mãe de um filho menor de 2 anos e *de não ter ninguém como quem o deixar*.
- 1.3. A trabalhadora:
 - Declarou que o menor vive com ambos os progenitores em comunhão de mesa e habitação e que o pai tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial;
 - Comunicou que o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial não se encontra esgotado;
 - Informou sobre a modalidade pretendida de organização do tempo de trabalho – *em dias de semana, nos turnos da manhã, num período de horário semanal de 25*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

horas, ou seja, 5 horas por dia;

- *Informou desconhecer outros pedidos de autorização desta natureza efetuados por colegas do setor onde trabalha;*
- *Entende não ser uma trabalhadora indispensável, podendo (o empregador) contratar um tempo parcial para (a substituir) nas horas afetadas pela autorização;*
- *Julga que não existem razões imperiosas da empresa, pelas mesmas razões acima apontadas, mas também porque o número de trabalhadores e o volume de trabalho não justificam a recusa do pedido de autorização.*

1.4. Em 14 de novembro de 2011, a entidade empregadora remeteu comunicação do fundamento da intenção de recusa ao mandatário da trabalhadora por *e-mail*, que foi lido pelo destinatário no dia seguinte, *após várias tentativas de envio por fax*. Por outro lado, a mesma fundamentação foi igualmente remetida à trabalhadora, via correio postal registado com aviso de receção, em 15 de novembro de 2011.

Da referida comunicação consta o seguinte:

Acusamos a receção do requerimento que apresentou em nome da nossa colaboradora em referência para autorização de trabalho a tempo parcial, passando de 40 a 25 horas semanais, a prestar no período da manhã, que recebemos em 25-10-2011 e mereceu a nossa melhor atenção.

Infelizmente, por necessidades imperiosas de funcionamento da empresa, não nos será possível autorizar o trabalho a tempo parcial solicitado, devido ao facto de serem precisamente os horários de final da tarde, aqueles em que a empresa necessita de mais colaboradores, devido à maior afluência de público à Loja, e serem os menos numerosos horários de abertura (manhã) os mais procurados por trabalhadores com necessidades especiais, como no seu caso. Há ainda motivos ligados à política de trabalho a tempo parcial da empresa e preterição de requisitos do artigo 55.º do Código do Trabalho, como segue.

(...)

Exposição de Motivos

..., SA., vem, no cumprimento do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho (ou CT), expor os motivos da intenção de recusa do requerimento apresentado pela trabalhadora ... para prestação do trabalho a tempo parcial.

1.º A colaboradora ... é trabalhadora na empresa desde do dia 03 de junho de



2002.

2.º *A funcionária tem a categoria de operadora especializada presta funções na secção de gastronomia no ... de ...*

3.º *A relação de trabalho é regulada pelo contrato coletivo de trabalho celebrado entre a APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES – Federação Portuguesa de Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, publicado no BTE, 1.ª Série, n.º 22, de 15 de julho de 2008, de ora avante também designado por CCT.*

4.º *Na Loja são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da cláusula 11.ª do CCT, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês.*

5.º *Na Loja os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, pois o estabelecimento está aberto ao público durante os 7 dias da semana, em conformidade com a cláusula 10.ª n.º 1, alínea c) do CCT.*

6.º *O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, a 15 domingos por ano, dos quais 5 desses domingos combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado, em conformidade com a cláusula 10.ª n.º 11, alínea c) do CCT.*

7.º *No regime de horários diversificados com 8 horas de trabalho diário, existem em regra três escalas de horários: o da abertura, focado no período da manhã e início da tarde, o intermédio, focado no período da tarde, e o de fecho, centrado no final da tarde e período noturno em que a Loja se encontra aberta.*

8.º *A trabalhadora é mãe do menor ..., de 2 anos de idade.*

9.º *Desde a data da admissão, a trabalhadora prestou em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, sempre em regime de horários diversificados, praticando o horário de abertura, o intermédio e o de fecho, e em rotação com as demais colegas da secção.*

10.º *Como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da empresa e da Loja, em situação idêntica à da trabalhadora.*

11.º *Em 25 de outubro de 2011, a trabalhadora apresentou, através de mandatário, um requerimento onde pretende passar a trabalhar a tempo parcial, com a duração de 25 horas por semana, sendo 5 horas por dia, a prestar no período da manhã.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

12.º *A trabalhadora fundamenta o requerimento no facto de ter um filho menor e que não tem com quem o deixar, tendo o pai que se ausentar com frequência para o estrangeiro.*

13.º *Nos termos do artigo 55.º/3 do Código do Trabalho, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, o que, no caso da trabalhadora requerente, corresponderia a 20 horas.*

14.º *Constitui política da empresa não contratar trabalhadores a tempo parcial ou acordar conversões para esta modalidade para períodos de trabalho semanais superiores a 20 horas, por razões de organização de horários, sendo que a trabalhadora pede 25 horas.*

15.º *Por outro lado, neste caso particular, a trabalhadora pretende prestar trabalho no período da manhã, correspondente, na prática, ao horário de abertura na Loja (9:00 horas).*

16.º *Ora, atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho da forma requerida pela trabalhadora – maioritariamente correspondente ao horário de abertura – é incomportável para a Empresa.*

18.º *De facto, a Loja tem o período de abertura ao público entre as 9.00 horas e as 23.00 horas de segunda-feira a quinta-feira, sexta-feira e sábado das 9.00 horas e as 24:00 horas e das 09:00 horas às 22:00 horas aos domingos e feriados.*

19.º *À secção de gastronomia, em que a trabalhadora presta serviço, estão adstritos os seguintes operadores:*

<i>Nome</i>	<i>Apelido</i>	<i>Data de início</i>	<i>Função</i>	<i>C.C.T. (categ.profiss.)</i>	
...	...	03-6-2003	OPERADOR HIPER	OPERADORA ESPECIALIZADA	2 Filhos menores (11 e 1 ano) não pode sempre fazer horários de fecho
...	...	12-06-	OPERADOR	OPERADORA	



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

		2006	HIPER	SUPERMER. 1. ^a	
...	...	09-07- 2004	OPERADOR HIPER	OPERADORA SUPERMER. 1. ^a	2 Filhos menores (9 e 2 anos) não pode sempre fazer horários de fecho
...	...	01-08- 2007	OPERADOR HIPER	OPERADORA SUPERMER 2. ^a	1 Filho menor (5 anos), mãe solteira. Não pode sempre fazer horários de fecho
...	...	06-10- 2004	OPERADOR HIPER	OPERADORA SUPERMERC. 1. ^a	Colaboradora com horário fixo, trabalha 4 dias na semana
...	...	18-08- 2003	OPERADOR HIPER	OPERADORA ESPECIALIZADA	

20.º Para o período de fecho, são necessários de 1 a 2 operadores, conforme os mapas de reposição e plano de tarefas da secção, sendo este um parâmetro essencial para correto funcionamento da secção.

21.º Conforme se refere no quadro supra, existe uma operadora que nem sempre pode realizar trabalho noturno por ter dois filhos de 1 e 11 anos, uma segunda que nem sempre pode realizar trabalho noturno por ter 2 filhos de 2 e 9 anos, uma terceira que é mãe solteira e tem um filho de 5 anos.

22.º As condicionantes referidas nos artigos anteriores deixariam, (caso fosse concedido o horário requerido), nenhum operador com disponibilidade para horários de fecho – entre as (13:30h/22:30h) e (14:30h/23:30h), o que inviabiliza os parâmetros essenciais de funcionamento referidos supra em 20.º.

23.º As referidas condicionantes são ainda agravadas pela circunstância de todos os inventários terem de ser realizados nos períodos em que a loja se encontra



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

encerrada e exigirem sempre, no mínimo, a força de trabalho equivalente a três quartos da equipa.

24.º Não existem, objetivamente, condições para a secção de gastronomia do ... de ... funcionar apenas com um dos operadores disponíveis para o horário de fecho, até porque há que prever as ausências por folgas semanais e férias.

25.º Por seu turno, pese embora as trabalhadoras ..., ... e ..., não terem requerido qualquer horário condicionado – contrariamente à trabalhadora ..., que o requereu, tendo a empresa recusado, com os mesmos fundamentos aqui explanados – a empresa tem conhecimento de que os agregados familiares das mesmas têm também necessidade da sua assistência, tendo a empresa a obrigação legal de permitir a conciliação da vida profissional e pessoal destas colaboradoras.

26.º Estas condições inviabilizam a disponibilidade de 1 operador para o horário permanente de fecho, condição essencial para o correto funcionamento da Loja atendendo à organização do trabalho concebida pela empresa, o que impossibilita a concessão do horário requerido pela trabalhadora.

Atento o exposto a ..., S.A., tem intenção de recusar o requerimento apresentado pela trabalhadora ...

..., 14 de novembro de 2011.

Pelo Diretor de ...

- 1.5.** De acordo com informação escrita do empregador, a trabalhadora não apresentou apreciação escrita à fundamentação da intenção de recusa do pedido.
- 1.6.** Em 9 de dezembro de 2011, a CITE solicitou ao empregador o seguinte:
 - *Cópia/s do/s relatório/s com resultado negativo correspondente/s à/às tentativa/s de envio de telefax ao mandatário da trabalhadora, em 14 de novembro de 2011, relativo à fundamentação da intenção de recusar o regime de trabalho a tempo parcial requerido, caso V.Exa disponha da/s mesma/s;*
 - *Informação expressa sobre se a trabalhadora ..., ora requerente, gozou licença parental complementar, em qualquer das modalidades previstas no artigo 51.º do Código do Trabalho, requisito previsto no n.º 2 do artigo 55.º do mesmo Código para o exercício do direito ora solicitado.*



1.7. No mesmo dia 9, a entidade empregadora respondeu informando a CITE da seguinte forma:

No seguimento do seu pedido junto lhe anexo o comprovativo de como a nossa colaboradora ... não gozou licença parental complementar nos termos dos artigos enviados.

No que se refere ao primeiro ponto não conseguimos tirar qualquer tipo de relatório que confirme o não envio do referido fax.

1.7.1. À mencionada resposta, o empregador juntou ainda cópia do requerimento de subsídio parental apresentado pela trabalhadora (Mod. RP 5049 – DGSS) e cópia do recibo de entrega do requerimento e do comprovativo da data do parto nos serviços do Centro Distrital do ... da Segurança Social.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Os n.^{os} 1 e 2 do artigo 68.^o da Constituição da República Portuguesa estabelecem que *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 e que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

Acresce que o referido diploma fundamental dispõe ainda, na alínea b) do n.^o 1 do artigo 59.^o, que *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.*”

2.2. Como corolário, e de modo a concretizar os princípios constitucionais enunciados, a lei ordinária prevê, no n.^o 1 do artigo 55.^o do Código do Trabalho, o direito do trabalhador com filho menor de 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, a trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial. Ora, a referida possibilidade depende de requerimento apresentado ao empregador, com 30 dias de antecedência, e desde que reunidos os elementos constantes das alíneas a), b), i); ii) e iii) e c) do n.^o 1 do artigo 57.^o do Código do Trabalho, podendo o



empregador apenas *recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*.¹

No caso de pretender recusar o pedido, a entidade empregadora deve fundamentar a sua intenção e submeter o processo à emissão de parecer prévio pela CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.²

Ainda assim, mesmo em presença do parecer prévio desfavorável desta Comissão, o empregador poderá, eventualmente, alcançar o efeito pretendido mas apenas após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa.³

2.3. Por outro lado, de acordo com o estabelecido na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, *considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido*.

2.4. A entidade empregadora remeteu o processo em análise à CITE merecendo, o seu conteúdo, as seguintes considerações:

2.4.1. O artigo 55.º do Código do Trabalho integra exigências sobre as quais, no caso *sub judice*, há que mencionar o seguinte:

2.4.1.1. Por uma lado, no que respeita à condição prevista na segunda parte do n.º 2 do referido artigo, é de ter em conta que o direito dos trabalhadores com responsabilidades familiares prestarem a sua atividade em regime de trabalho a tempo parcial pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, desde que *depois da licença parental complementar em qualquer das suas modalidades*⁴. Ora, uma vez que a informação não decorre das peças que compõem o processo remetido à CITE, os serviços desta

¹ Vd. n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

² Vd. n.ºs 5 e 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho.

³ Vd. n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

⁴ Sublinhado nosso.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Comissão questionaram a entidade empregadora sobre se a requerente gozara o aludido direito, tendo obtido resposta negativa o que leva a concluir não ter sido cumprido um dos requisitos legais.

Assim sendo, uma vez que o filho da trabalhadora não tem idade superior a 6 anos, afigura-se que a mesma poderá gozar licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, desde que cumpra o estipulado no artigo 51.º do Código do Trabalho, o que lhe permitirá posteriormente vir a solicitar o direito previsto no artigo 55.º do mesmo diploma.

2.4.1.2. Por seu turno, no que concerne à condição estabelecida no n.º 3 do aludido artigo 55.º, que prevê que *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 da semana*, importa destacar que, no requerimento que apresentou, a trabalhadora indicou pretender exercer a sua atividade num período que não corresponde exatamente a metade do tempo completo.

Ora, no caso, a trabalhadora pretende exercer a sua atividade *nos turnos da manhã, num período semanal de 25 horas, ou seja, 5 horas por dia*. Contudo, se como alega o empregador, a trabalhadora presta, em média, 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, então, na falta de acordo, como parece suceder, o regime de trabalho a tempo parcial em análise deve corresponder a metade do tempo completo, ou seja a 20 horas semanais e não a 25.

2.5. Face ao exposto, fica prejudicada a análise da questão substancial – recusa com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou eventual impossibilidade de substituir a trabalhadora, pelo facto de a requerente não ter gozado licença parental complementar, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho - condição prévia ao gozo do direito ao trabalho em regime de tempo parcial, de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 55.º do mesmo Código e, ainda, pelo facto de o requerimento apresentado pela trabalhadora não obedecer ao legalmente preconizado quanto ao tempo de trabalho a efetuar em regime de tempo parcial, na ausência de acordo entre as partes envolvidas, tal como decorre do previsto no n.º 3 do mesmo artigo 55.º.



III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer prévio favorável à recusa da ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., pelo facto de a requerente não ter gozado licença parental complementar, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho - condição prévia ao gozo do direito ao trabalho em regime de tempo parcial, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 55.º, e por, na falta de acordo, o período normal de trabalho a tempo parcial dever corresponder a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, conforme disposto no n.º 3 do mesmo artigo 55.º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011**

Nota: Texto adaptado às regras do acordo ortográfico.