



PARECER N.º 62/CITE/2011

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 de Fevereiro
Processo n.º 223 – TP/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 11.03.2011, a CITE recebeu da ..., S.A. (...), cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da 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 de Fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, datado de 15.02.2011, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que “requerer a prestação de trabalho a tempo parcial de acordo com o previsto nos artigos 55.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro”.
 - 1.2.2. “Que tem dois filhos menores, com 8 meses e 2 anos e 21 meses de idade respectivamente, a necessitar de acompanhamento e assistência familiar, pelo que solicita a prestação de trabalho a



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

tempo parcial de 25 horas semanais, de segunda a sexta-feira entre as 8h30 e as 13h30, com início a 14 de Março e termino a 15 de Junho de 2011”.

1.3. Em 25.02.2011, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos fundamentos seguintes:

1.3.1. Que “decorrente da actual crise mundial, nomeadamente com a afectação no mercado turístico, ocorreu uma redução drástica da actividade da empresa, tendo ocorrido graves problemas de tesouraria no ano de 2010, que conduziram à situação de falta de pagamento de salários, o que levou alguns trabalhadores a procederem à resolução dos contratos de trabalho”.

1.3.2. Que “a actual Administração tem feito esforço estóico em manter os postos de trabalho, negociando com os credores, nomeadamente, com o Estado, entidades financeiras e outras”, pelo que, “ não dispõe em absoluto de condições económicas para efectuar novas contratações, sendo primordial adequar as suas necessidades com os trabalhadores que ainda se mantêm vinculados”.

1.3.3. Que, “no departamento onde exerce funções, estão afectas 9 trabalhadoras, sendo que 3 das mesmas trabalhadoras, inclusive a ora requerente, encontram-se em situação de dispensa para amamentação/aleitação, o que representa para cada uma delas a redução de 2 horas de trabalho diárias e consequente ausência ao trabalho”, e “uma outra colaboradora está grávida, em final de tempo de gestação e irá gozar a sua licença de maternidade pelo período igual a 5 meses”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.4.** Que, por tudo isto já decorre uma enorme afectação na equipa de trabalho, quer com a redução do seu número de elementos, quer na redução do número de horas de trabalho a realizar pelas mesmas”, pelo que “a pretendida redução do horário de trabalho constitui outro factor de afectação do departamento”.
- 1.3.5.** Que a trabalhadora requerente “exerce a função de supervisora de propriedades com a representação de 117 proprietários e responsável pela gestão de contas de cada uma dessas fracções desses proprietários, não existindo neste momento e para o período pretendido outra trabalhadora que a substitua, resultando daqui uma impossibilidade séria e real da sua substituição”, pelo que “são imperiosas as exigências de manutenção da trabalhadora requerente ao serviço da empresa em tempo integral”.
- 1.4.** Em 04.03.2011, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** Que “reitera a necessidade de efectuar a prestação de trabalho a tempo parcial, uma vez que tem dois filhos menores de 12 anos, com 8 meses e 2 anos e 21 meses de idade, respectivamente, necessitando de acompanhamento e assistência familiar”.
- 1.4.2.** Que “os seus filhos frequentam a creche da valência pré-escolar, distando a mesma 11 km da sua residência, uma vez que na sua área de residência não existem equipamentos sociais para assistência à primeira infância nem amas certificadas pela Segurança Social. A valência tem horários estabelecidos para o seu



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

diário funcionamento e, regulamento interno que o fundamenta, não podendo levar os seus filhos fora dos horários estabelecidos O horário da valência é das 8h às 19h, sendo que na sala 0 e 1,2 os seus filhos podem entrar até às 10h. A valência não dispõe de transporte escolar”.

- 1.4.3.** Que “despende aproximadamente cerca de 45 min em cada trajecto, sem contar com os imprevistos do trânsito automóvel, que faz quatro vezes por dia”, pois “durante a manhã - levar os filhos à creche e regressar ao trabalho; durante a tarde - buscar os filhos à creche e regresso a casa”.
- 1.4.4.** Que “solicitou à chefia, dias após o seu regresso ao posto de trabalho (29 de Dezembro de 2010), juntar os dois períodos da dispensa de amamentação/aleitação de duas horas, fazendo o horário de trabalho das 9h às 16h, com período para almoço, ou fazer as 6 horas diárias sem período de almoço para que me fosse possível conciliar a vida profissional com a familiar”, tendo “estas situações sido apresentadas de forma a promover o aleitamento materno à sua filha mais nova de 8 meses de idade”.
- 1.4.5.** Que “existiam, também no departamento, na mesma situação de dispensa para amamentação/aleitação, três outras colaboradoras, que praticavam das 9h às 16h, juntando os dois períodos distintos da referida licença (dispensa) no período da tarde”, tendo sido acordado com uma dessas colaboradoras “fazer as 6 horas diárias num só período sem pausa para almoço”.
- 1.4.6.** Que a empresa propôs horários com turnos semanais ou diários a efectuar pelas colaboradoras em situação de dispensa para



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

amamentação/aleitação, de forma a estar sempre uma presente no escritório, entre as 9h e as 16h, entre as 10h e as 17h e entre as 11h e as 18h, mas como estes horários vieram a suscitar desentendimentos, a entidade empregadora fixou o horário destas colaboradoras entre as 10h e as 17h com uma hora para almoço.

- 1.4.7.** Que, “durante a sua ausência (em licença de maternidade), houve contratação de duas pessoas para o departamento em causa sendo que uma terminou o contrato e não foi renovado. Os proprietários por mim representados e a responsabilidade da gestão das contas de cada um foram distribuídos pelas várias colegas do departamento”.
- 1.4.8.** Que “aquando da sua chegada ao seu posto de trabalho fui transferida para outra carteira de clientes diferente da que tinha anteriormente, enquanto supervisora de propriedades. Das 46 propriedades e 46 proprietários de que era responsável, fazendo a gestão da manutenção da propriedade, gestão de contas pessoais para cada proprietário, correspondência entre eles, passei dia 29 de Dezembro de 2010 para uma carteira de clientes composta por 29 propriedades com 117 co-proprietários, responsável pela gestão de uma conta pessoal por cada co-proprietário, a gestão de uma conta por cada propriedade. Existiu claramente um volume acrescido de trabalho”, pois, “não foi reduzido o número de clientes e propriedades apesar de trabalhar duas horas a menos diariamente devido à licença de amamentação/aleitação”.
- 1.4.9.** Que “a sua filha esteve e permanece doente desde o final de Janeiro, tendo que se deslocar aos serviços de saúde várias vezes durante este período”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.4.10. Que “o seu companheiro tem uma actividade profissional que o obriga em certos dias da semana a estar de serviço 24h na eventualidade de alguma urgência. Caso esta situação ocorra não disponho de mais ninguém» a quem recorrer para ir levar/buscar os seus filhos à creche”.

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 actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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. É de salientar que, nos termos do n.º 2 do citado artigo 55.º do Código do Trabalho, o presente parecer só se justifica no pressuposto de que a trabalhadora requerente do trabalho a tempo parcial já tenha gozado o seu direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, previsto no artigo 51.º do Código do Trabalho.

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 actividade 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 57.º 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;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade 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 57.º n.º 2 do CT).

2.2. Na verdade, o empregador alega que a “actual crise mundial, nomeadamente com a afectação no mercado turístico, obrigou a uma redução drástica da actividade da empresa, tendo ocorrido graves problemas de tesouraria no ano de 2010, que conduziram à situação de falta de pagamento de salários, o que levou alguns trabalhadores a procederem à resolução dos contratos de trabalho” e, que a trabalhadora “exerce a função de supervisora de propriedades com a representação de 117 proprietários e é responsável pela gestão de contas de cada uma dessas fracções desses proprietários, não existindo neste momento e para o período pretendido outra trabalhadora que a substitua, resultando daqui uma impossibilidade séria e real da sua substituição”.

2.3. De facto, a trabalhadora pretende que a empresa lhe autorize a prestação de trabalho a tempo parcial de 25 horas semanais, de segunda a sexta-feira entre as 8h30 e as 13h30, com início a 14 de Março e fim a 15 de Junho de 2011”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.3.1.** Ora, a trabalhadora requerente pretende trabalhar 5 horas por dia, o que significa que a sua substituição seria relativamente a 3 horas diárias, o que pode tornar mais difícil essa substituição.
- 2.3.2.** Acresce o facto da trabalhadora pretender iniciar a sua jornada de trabalho 1h30, antes do início do horário estipulado pela empresa, confirmado, aliás, pela trabalhadora, que é das 10h00 às 17h00, descontadas as duas horas para amamentação/aleitação, o que contraria o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, segundo o qual, “salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável ...”.
- 2.3.3.** Para além daquela circunstância, a trabalhadora pretende trabalhar a tempo parcial com um horário superior a metade do tempo completo, o que exige, desde logo a concordância do empregador, conforme estabelece o referido n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho.
- 2.4.** Com efeito, a empresa apresentou razões que demonstram a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, dado que o horário de trabalho a tempo parcial requerido pela trabalhadora, para além de pretender começar 1h30 antes do início do horário estabelecido pela empresa e de ser superior a metade do tempo completo, põe em causa esse funcionamento, em virtude de se afigurar que a entidade empregadora não tem possibilidade de substituir a trabalhadora, que, face às responsabilidades que assumiu na empresa, se tornou indispensável.



III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., S.A. (...), relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ...
- 3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador dos deveres de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respectivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos 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 PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 4 DE ABRIL DE 2011**