



PARECER N.º 231/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em Tempo parcial, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 825 – TP/2013

I – OBJETO

1.1. Em 30 de agosto de 2013, a CITE recebeu, da empresa ..., pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

1.2. O pedido foi feito pela trabalhadora nos seguintes termos:

Exmos. Senhores,

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 51.º, n.º 5, do Código do Trabalho ("CT"), venho pelo presente informar que pretendo gozar a licença parental complementar, na modalidade prevista na alínea a), n.º 1, do referido artigo 51.º do CT e pelo período aí previsto, ou seja, três meses.

Até ao próximo dia 15 de agosto de 2013 estarei a gozar um período de licença parental partilhada (parto a 18 de abril, com opção de licença parental inicial por um período de 120 dias" seguido pelo gozo da licença por parte do Pai durante 30 dias), pelo que a licença parental complementar referida no parágrafo anterior terá início



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

em 15 de setembro e término a 13 de dezembro de 2013 (inclusive). Informo, ainda, que o outro progenitor não pretende partilhar a licença parental complementar.

Entre o fim da licença parental inicial e a complementar, tal como ficou combinado, irei gozar 20 dias úteis de férias, os restantes 4 gozarei após a licença complementar, ou seja, até dia 19 de dezembro de 2013.

Pretendo, ainda, gozar um período de "licença para assistência a filho", prevista no artigo 52.º do CT, por um período de 30 dias, a qual terá início em 19 de dezembro de 2013 e termina em 18 de janeiro de 2014, regressando assim no dia 20 de janeiro de 2014. Para este efeito informo que

- (i) o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra em situação de licença,*
- (ii) a menor vive comigo em regime de comunhão de mesa e habitação, e que (iii) não está esgotado o período máximo de duração da licença.*

Relativamente ao início da minha prestação laboral (em 20 de janeiro de 2014), e face ao aumento significativo das minhas responsabilidades familiares (com 3 filhos pequenos), vejo-me obrigada a solicitar a passagem para o regime de contrato de trabalho a tempo parcial, ao abrigo do disposto no artigo 55.º, também do CT.

Deste modo declaro que.

a) Pretendo usufruir deste novo regime a partir do próximo dia 20 de janeiro de 2014, e durante os próximos três anos;

b) A menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação;

c) Não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial previsto;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

d) O outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial nem está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

e) A organização do trabalho a tempo parcial pretendida é uma redução em 3,5 horas diárias diariamente, sendo fixado o horário entre as 09h30 e as 13h30.

Entre o dia 20 de janeiro e o dia 18 de abril, data em que a minha filha perfaz um ano de idade, informo que irei gozar da dispensa de 1 hora para amamentação, conforme previsto nos números 3,4 e 5 do artigo 47.º do CT Solicito, relativamente a este período, autorização para que o período de uma hora de dispensa para amamentação seja gozado de forma concentrada entre as 12H30 e as 13h30.

Agradeço a melhor atenção para o exposto, e estou obviamente ao dispor para conversar sobre a minha eventual recolocação em outro departamento no qual, face às limitações acima referidas, a minha prestação possa ser mais útil.

Os meus cumprimentos e votos de boas férias,

...

1.3. Pela entidade empregadora foi dada resposta, por email e carta registada com AR nos seguintes termos:

Exma Senhora,

Na sequência do s/email de 31/07/2013, vilãos por este meio pronunciar-nos sobre o pedido por si formulado na respetiva parte final, a saber passagem para o regime de trabalho a tempo parcial.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Como sabe, esta empresa sendo uma sociedade de direito português, uma subsidiária do grupo multinacional ...

Mercê da conjuntura económica internacional e, sobretudo nacional bem como do progressivo processo de globalização a pela supressão de fronteiras, com a integração cada vez maior dos mercados e das economias, desde logo, a nível europeu, esta empresa tem vindo a conhecer um declínio numérico continuado da sua força de trabalho quer por razões económicas e financeiras decorrentes da continuada redução de receitas que se vem verificando consistentemente desde 2009 quer em virtude de sucessivas reestruturações orgânicas decorrentes da deslocalização e migração de competências e serviços motivada pelas políticas globais ... que cada vez mais vão no sentido de abordar o mercado europeu e dentro deste a península ibérica como espaços únicos.

Basta para o efeito ater ao seguinte quadro, que indica o número de funcionários que esta empresa tinha ao seu serviço respetivamente a 31 de dezembro de 2010, 31 de dezembro de 2011, 31 de dezembro de 2012 e 30 de junho de 2013
(...)

Como resultado deste processo de redução progressiva dos quadros desta casa – que também é sua – os quadros que ficam conhecem uma sobrecarga de atividade Com afeito, o decréscimo de tarefas e de ações decorrentes do acima exposto nunca é proporcional à diminuição dos efetivos Pois, na verdade, em todas as empresas há sempre trabalhos e funções que é preciso continuar a executar independentemente do número de trabalhadores que em cada momento haja ao serviço

Se este cenário já de si é uma realidade transversal a esta empresa, no seu todo, quando nos centramos na área específica do departamento onde V.Ex.a presta



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

funções - área de créditos e cobranças - a perspetiva toma-se ainda mais sobrecarregada, na medida em que neste momento, em regime de afetação exclusiva, trabalham aí apenas 3 pessoas (incluindo o colaborador que tomamos obrigados a recrutar para substituir V Ex.^a) número parco para a quantidade de serviço que é preciso aí executar, nomeadamente:

a-} controle permanente das dívidas de clientes com o objetivo de manter as respetivas contas em dia e livres de problemas (cerca de 600 clientes), tarefa árdua que implica múltiplos contactos, telefónicos ou por correspondência, com o cliente, múltiplos contactos com os Serviços de Apoio a Clientes informando de eventuais reclamações bem como múltiplos contactos com os Serviços Comerciais.

b-) identificação de faturas pagas pelos meios de pagamento rececionados diariamente: cheques e transferências bancárias.

c-) libertação de encomendas de clientes - deverão ser retidas na eventualidade de existirem dívidas em mora ou quando os respetivos limites de crédito forem excedidos A empresa espera dos colaboradores dos Serviços de Controle de Crédito e Cobranças que sejam proactivos na resolução desses impasses, procurando junto ao cliente o pagamento da dívida morosa ou em caso de limite de crédito excedido o pagamento do diferencial excedido.

d-) Múltiplas outras tarefas dentro desta área e das restantes áreas do Departamento Financeiro.

Com efeito, a área de créditos e cobranças como V Ex.^a sabe perfeitamente é uma área nuclear, em que o trabalho é sempre de grande volume e responsabilidade pouco ou nada refletindo-se no mesmo, o impacto das alterações verificadas nas outras áreas.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

De resto precisamente por causa da falta que V.Exa nos faz, fomos obrigados a ter de contratar uma pessoa para a substituir tendo, para o efeito, recorrido à figura do trabalho temporário.

Por todo o exposto e sem embargo de ser nosso apanágio elaborar e anuir, tanto quanto possível, aos pedidos dos nossos colaboradores, não podemos, no caso vertente, aceder à solicitação formulada por V.Ex.a acerca da passagem para o regime de contrato de trabalho a tempo parcial, ao abrigo do disposto no artigo 55.º

Residindo a nossa intenção de recusa, na existência de exigências imperiosas de funcionamento da empresa, materializadas nos factos e circunstâncias manifestados nesta resposta, que enviamos nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 57.º n.ºs 2,3 e 4 CT

1.4. Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE ... *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos*

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.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

7 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

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 ao empregador 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. 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.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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.

2.4.1. 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.

2.4.2. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.4.3. Assim, entende-se por trabalho a tempo parcial de trabalhador 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.

2.4.4. Como se referiu, quando a entidade empregadora tem intenção de recusar o pedido formulado deve cumprir os prazos indicados no artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente os previstos para a comunicação da intenção de recusa e para a solicitação do parecer prévio à CITE, e deve fundamentar a recusa em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o trabalhador.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.5. Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, verifica-se que a trabalhadora se encontra de momento a gozar desde 15 de setembro a licença parental complementar, que terminará a 13 de dezembro.

2.5.1. De referir que o horário a tempo parcial só pode ser exercido após o gozo da licença parental complementar prevista no artigo 51.º do CT, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 55.º do mesmo Diploma.

2.5.2. Por outro lado, a execução da atividade profissional em regime de horário flexível depende dos requisitos e formalidades previstos nos artigos 56.º e 57.º do CT, que se encontram preenchidos no requerimento da trabalhadora.

2.5.3. A trabalhadora demonstrou também a sua disponibilidade para ser recolocada em qualquer

2.5.4. A entidade empregadora não demonstrou existirem exigências imperiosas de funcionamento da empresa, nem tão pouco a impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, uma vez que já é o que acontece.

2.5.5. Também não fica demonstrado que haja um acréscimo de encargos para a empresa se conceder o trabalho a tempo parcial à trabalhadora, uma vez que a mesma trabalha a meio tempo mas a sua remuneração também será reduzida para metade, pelo que se for substituída no restante tempo através do recrutamento de um outro funcionário em trabalho parcial, como alegado pela entidade empregadora, não trará prejuízo à mesma.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE **emite parecer desfavorável** à intenção de recusa do pedido de trabalho em horário parcial.

3.2. Por último, de assinalar que, além do dever genérico de o empregador dever proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), e de igualmente lhe incumbir que na elaboração do horário de trabalho deva *facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT*, o legislador prevê ainda que *os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho)*.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 30 DE SETEMBRO DE 2013**