

## PARECER N.º 54/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível, 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 152 –TP/FH/2013

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 13.02.2013, da empresa ..., S.A. – SUCURSAL EM PORTUGAL, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário de trabalho a tempo parcial ou em regime flexível apresentado pela trabalhadora ..., a prestar serviço “*numa área inserta numa loja da empresa “...”*”, sita em Vila Nova de Gaia, nos seguintes termos:

*“Para V. apreciação e nos termos do disposto no n.º 5, do artigo 57.º do Código do Trabalho enviamos, em anexo, o respetivo processo, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*Aguardamos, assim, o parecer de V. Exas.”*

**1.2.** O requerimento apresentado pela trabalhadora, datado de 15.01.2013, é formulado nos termos que se transcrevem:

*“Assunto: Pedido de trabalho tempo parcial ou em regime de horário flexível*



*Eu, ..., funcionária nº ..., venho por este meio solicitar a V.Ex.<sup>a</sup>, alteração do meu horário, para um que compreenda períodos entre 09H30 e às 17H00, nos termos do Artigo 56 e 57 do Código do Trabalho, devido aos seguintes fatores que passo a enumerar:*

*1º Tenho dois filhos menores que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, um com oito anos e outro com dezoito meses, os quais precisam do meu acompanhamento, devido a indisponibilidade horária do meu marido.*

*2º O meu marido é agente da PSP, colocado na Divisão de V.N. de Gaia do Comando Metropolitano da PSP do ..., desempenhando funções operacionais de patrulhamento, estando inserido numa escala com horário rotativo incorporado nas 24 horas, podendo esse sofrer alterações constantes em conveniência do serviço (conforme previsto no Estatuto da PSP), bem como que se deslocar a tribunal, por situações inerentes ao seu serviço, não tendo horas certas para sair, estes são alguns exemplos, pelo qual, não posso contar com o mesmo para ficar com os meus dois filhos.*

*3º Até a data tive a ajuda da minha mãe para acompanhar os meus filhos, mas atualmente também não posso contar com ela, pois tem a minha avó ao seu cargo, a qual necessita de cuidados de geriatria, por motivos de saúde, estando a ser acompanhada 24 horas pela minha mãe, deixando-me desta forma sem mais nenhum apoio.*

*4º Solicito desta forma alteração de horário no prazo máximo de 30 dias, para que possa levar os meus filhos á escola/creche e possa ir buscá-los, enquadrando-me numa área que disponha horários no período acima mencionado, de segunda a sexta, pois aos fins de semana, os estabelecimentos de ensino não laboram, não tendo onde deixar os mesmos.”*

- 1.3. Em 02.02.2013, a entidade empregadora comunica à trabalhadora a intenção de recusar o peticionado, conforme se transcreve:

*“Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção da V. carta datada de 15 de janeiro de 2013, contendo um pedido de alteração de horário para o regime de horário flexível ou a tempo parcial, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT).*

*Desde já informamos V. Ex.a de que, sendo trabalhadora da ..., S.A. – SUCURSAL EM PORTUGAL (...), não é possível enquadrá-la “numa área que disponha [de] horários” do tipo pretendido por V. Ex.a. Isto porque, a ... não tem várias “áreas” de trabalho. Na verdade, a loja que constitui o local de trabalho de V. Ex.a, consiste numa área inserta numa loja da empresa “...”, em Vila Nova de Gaia. Nessa área, trabalham três vendedores e um chefe. Como sabe, e como resulta claro do exposto, já mesmo com estes trabalhadores se revela muito difícil, praticamente inviável, fazer uma cobertura total do espaço, em termos de horários de trabalho. Como V. Ex.a também sabe, estando a ... inserida numa loja como a do “...”, é imperioso e até contratualmente estabelecido com esta empresa, que se pratiquem horários diversificados (como são os daquela loja). Isto, para que a área da ... não fique sem a presença de um vendedor, enquanto a loja do “...” está aberta ao público. Os horários praticados são horários diversificados, das 9h30 às 19h00 e das 14h30 às 23h30. Nem sequer existem horários fixos ou a tempo parcial.*

*Por outro lado, desde o início do contrato de trabalho, V. Ex.a pratica horários diversificados, ou seja, não se trata de um horário que a tenha surpreendido. Não é de mais recordar, a este propósito, que V. Ex.a, em tempos, já solicitou a prestação de trabalho em part-tíme e, nessa data, a entidade patronal aceitou que V. Ex.a praticasse esse tipo de horário (o que aconteceu de 1/11/2008 até 29/02/2012). Porém, e se bem se recorda, nessa altura trabalhavam nesse estabelecimento seis*



*peçoas, sendo que, atualmente, como acima se referiu, laboram apenas três colegas e um chefe.*

*No presente, V. Ex.<sup>a</sup> revela-se indispensável para a cobertura daquele espaço, em termos de horários de trabalho. Não é viável estabelecer para V. Ex.<sup>a</sup> um horário de trabalho fixo, e os outros dois seus colegas serem obrigados a fazer horários diversificados. (Com a agravante ainda de que a loja está aberta durante todo o Sábado e todo o Domingo). E não só não é viável — para que haja cobertura do espaço, em termos de horários de trabalho —, como resultaria num esforço demasiado pesado para os seus dois outros colegas. O que se expõe neste parágrafo torna impossível efetuar a sua substituição por um outro seu colega.*

*Atribuir-lhe um horário fixo poderia, da mesma forma, causar problemas do ponto de vista da igualdade de tratamento, já que, uns seriam obrigados a fazer horários diversificados e V. Ex.<sup>a</sup> poderia fazer um horário fixo.*

*Ainda por outro lado, a aceitação do V/ pedido agravaria a situação económica da empresa pois que, seria necessário contratar um outro colaborador para cobrir os períodos em que V. Ex.<sup>a</sup> deixaria de estar disponível, o que na presente conjuntura económica, é totalmente inviável. Na verdade, a estabilidade económica é um fator fundamental para o bom funcionamento da empresa. É, como é bom de ver, uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa, pois que se não houver equilíbrio económico, a empresa terá de encerrar a sua atividade, podendo-se por em risco, assim, todos os postos de trabalho.*

*Os motivos expostos levam a que tenhamos a intenção de recusar o pedido de V. Ex.<sup>a</sup>, tanto no que diz respeito ao horário flexível, como ao trabalho a tempo parcial. Por outro lado, a indicação que V. Ex.<sup>a</sup> faz, referente a períodos entre 09H30 e às 17h00” (sic), torna, desde logo, impossível, o trabalho em regime de horário flexível, pois que, o horário normal de trabalho comporta 8 horas diárias com, pelo menos,*



*uma hora para almoço. Ora, o horário indicado por V. Ex.<sup>a</sup> não atinge sequer as 8 horas, e isto sem sequer contabilizar o tempo para almoço.*

*Aqui chegados, e quanto ao pedido de trabalho a tempo parcial, reitera-se os factos supra expostos. Na verdade, a loja da entidade patronal já está carecida de recursos humanos, pelo que, caso V. Ex.<sup>a</sup> passasse a fazer um horário de trabalho a tempo parcial, tal levaria a que não fosse possível cobrir o funcionamento da loja da empresa. O que, por sua vez, levaria ao incumprimento contratual da sua entidade patronal para com o "...".*

*Em última instância, levaria a que a entidade patronal tivesse que contratar mais um trabalhador em regime de trabalho a tempo parcial, o que, como se afirmou antes, representa um esforço acrescido inviável do ponto de vista económico na atual conjuntura económica.*

*Por consequência, e tendo presente todo o supra exposto, manifestamos a nossa intenção de recusar o pedido de V. Ex.<sup>a</sup>, nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 57º do Código do Trabalho."*

- 1.4.** Por carta datada de 4.02.2013, a trabalhadora requerente dirige à entidade empregadora a sua apreciação da intenção de recusa, conforme se transcreve:

*"Assunto: Recurso à decisão de alteração de horário.*

*Data: 04/02/2013*

*Venho por este meio solicitar que seja reconsiderada a vossa decisão quanto ao meu pedido de alteração de horário, continuando a reforçar os temas narrados no meu pedido inicial, pois atualmente não tenho forma de conciliar a minha vida profissional com a pessoal.*



*Mencionam que sou funcionária ..., Empresa do Grupo ..., mas exerço funções noutras áreas da loja sempre que sou solicitada por clientes e chefias, principalmente na área de eletrónica.*

*Também mencionam que somos uma equipa de três vendedores e um chefe, tal situação não corresponde a realidade, visto que somos quatro vendedores e um chefe, que faz horário com equipa e durante sensivelmente um ano eu estive em partime com esta mesma equipa.*

*Decidi ter mais um filho porque a minha condição profissional a nível de horário assim o permitiu, quando voltei de licença de maternidade, fui “convidada” a passar para horário full-time, com turnos rotativos, cedi por medo de ser despedida, prejudicando a minha vida pessoal.*

*Neste momento por motivos indicados na carta anterior, torna-se inviável a prática do horário atual, por tal motivo acho que não há boa vontade para resolução deste meu pedido, visto até a data sempre ter cumprido todos os procedimentos e normas da empresa, sendo uma funcionária sempre avaliada de forma positiva, profissional e responsável ao longo destes sete anos na empresa.*

*Dizem que os meus colegas não vão ter igualdade de tratamento, não considero desta forma, pois todos os trabalhadores têm direitos consagrados no Código do Trabalho, desde que sejam fundamentados, as vidas das pessoas não são iguais e o direito de os solicitar é livre dentro de uma sociedade democrática.*

*Também referem que não existem horários fixos ou a tempo parcial, mas no período que indicam (de 1/11/2008 até 29/02/2012), eu tive três horários diferentes, começando com o horário part-time das 18H00/23H00, passado mais ou menos um ano, passei para o das 09H30/14H30 e por último até 29/02/2012, das 14H00/19H00, sendo uma equipa de quatro vendedores e um chefe.*



*Em conclusão: Solicito a redução do meu horário para part-time nos vários possíveis entre as 09H00 e as 18H00, reduzindo desta forma o meu vencimento ou um horário full-time entre as 09H00 e as 18H00, se assim for necessário aceito ser transferida ou trocar de área com outro colega, podendo vir a desempenhar funções como por exemplo: pôs venda, caixa supermercado, repositora, serviço de apoio ao cliente, etc., (mútuo acordo), onde exista um horário compatível com a minha vida pessoal sem nunca desta forma prejudicar a empresa.*

*Termino desta forma apelando a vossa compreensão e sensibilização, ficando a aguardar uma resposta.”*

**1.5.** São juntos ao processo, após solicitação da CITE, cópias dos seguintes documentos:

- Requerimento de subsídio parental;
- Declaração conjunta;
- Assento de nascimento;
- Contrato de Trabalho e respetivos aditamentos;
- Declaração da trabalhadora, de 9.02.2012;
- Anexo A do Relatório Único da entidade empregadora;
- Mapa de horário de trabalho referente aos meses de fevereiro e março.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*“1. 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.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

**2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa



estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*

**2.3.** No que respeita ao direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar destacam-se duas figuras jurídicas, podendo os trabalhadores, com filhos menores de 12 anos, requerer:

**2.3.1.** Com 30 dias de antecedência, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, podendo escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não implicando redução do horário de trabalho ou redução de remuneração.

**2.3.2.** Com 30 dias de antecedência, a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, após gozar a licença parental complementar, trabalhando metade do tempo completo, salvo acordo em contrário e, conforme o pedido, prestando atividade diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, implicando redução proporcional na remuneração.

**2.4.** Permite-se, assim, nos termos do artigo 56.º do mesmo diploma legal, que um trabalhador com filho menor de 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, trabalhe em regime de horário de trabalho flexível, podendo este direito ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos, esclarecendo o n.º 2 do mesmo preceito que horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, devendo obedecer a alguns requisitos, nomeadamente:

- Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- Indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não interior a um terço do período normal de trabalho diário,



podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas;

- Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

**2.4.1.** Neste regime de trabalho, o trabalhador poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.5.** Permite-se, igualmente, e nos termos do 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, dependendo, a referida possibilidade, 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.

**2.6.** Em qualquer dos casos o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.<sup>1</sup>

**2.7.** Importa destacar que, 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.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Vd. n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

<sup>2</sup> Vd. n.ºs 5 e 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho.

- 2.8.** 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.<sup>3</sup>
- 2.9.** No caso em análise a trabalhadora requereu *“a alteração do (...) horário, para um que compreenda períodos entre 09H30 e às 17H00 (...) para que possa levar os meus filhos à escola/creche e possa ir buscá-los, enquadrando-me numa área que disponha horários no período acima mencionado, de segunda a sexta, pois aos fins de semana, os estabelecimentos de ensino não laboram, não tendo onde deixar os mesmos.”*.
- 2.10.** De acordo com o pedido formulado e no que respeita à sua conformidade com o previsto no artigo 55.º do Código do Trabalho, a trabalhadora requerente ao solicitar a prestação de trabalho a tempo parcial, indicando uma prestação diária de 6h30m, considerando o necessário intervalo para descanso nos termos legais<sup>4</sup>, de segunda a sexta feira, não cumpre o disposto no n.º 3 do referido artigo que expressamente determina que: *“Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável (...)”*.
- 2.10.1.** Relativamente aos requisitos para solicitação da prestação de trabalho a tempo parcial importa referir que resulta dos elementos remetidos pela entidade empregadora, após solicitação da CITE, que a trabalhadora prestou a sua atividade em regime de tempo parcial por período, alegadamente, compreendido entre 1.11.2008 e 29.02.2012, não tendo sido apresentada prova inequívoca em como tal período esgotou o prazo estabelecido no n.º 4 do artigo 55º do Código do Trabalho. No mesmo sentido, não é inequívoco que para efeitos do previsto no n.º 2 do

<sup>3</sup> Vide artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

<sup>4</sup> Vide artigo 213.º e artigo 154.º do Código do Trabalho.

mesmo artigo a trabalhadora tenha esgotado a licença parental complementar relativamente ao filho com 18 meses de idade.

**2.10.2.** Importava, pois, que a trabalhadora no pedido que formulou indicasse expressamente que reunia os requisitos para solicitar a prestação de trabalho a tempo parcial e que, na falta de acordo, o tempo parcial requerido seria igual a metade do tempo completo numa situação comparável.

**2.11.** No referente ao pedido de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho, e uma vez que neste regime não há redução do período normal de trabalho diário, a amplitude indicada pela trabalhadora de 7.30h, não permite à entidade empregadora elaborar um horário de trabalho flexível com um período normal de trabalho diário de 8.00h/dia, com um intervalo de descanso, que em caso algum pode ser totalmente suprido, e que não deve ser superior 2 horas.

**2.11.1.** Na verdade, a entender-se que a trabalhadora pretende realizar o seu trabalho diário com início às 9.30h e término às 17.00h, a amplitude indicada de 7.30h não permite o cumprimento integral do seu horário de trabalho, fixado em 8.00h/dia e a necessária existência de um intervalo de descanso, em regra de 1 hora, que pode ser reduzido para 30 minutos, de acordo com o que tem sido o entendimento desta Comissão ínsito no Parecer n.º 15/CITE/2010.

**2.12.** Face ao exposto, importa esclarecer que embora o pedido formulado pela trabalhadora não esteja de acordo com o previsto no artigo 55.º ou com o previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, não fica vedada a hipóteses de formulação de novo pedido que respeite os pressupostos legais, designadamente, no caso do tempo parcial que respeite o equivalente a metade do tempo completo numa situação comparável e no caso do horário flexível que indique uma amplitude entre a possibilidade para início e termo do período normal de trabalho diário que permita a elaboração da respetiva flexibilidade, contemplando obrigatoriamente um intervalo de descanso.



- 2.13.** Neste sentido, e embora a entidade empregadora tenha fundamentado a impossibilidade da concessão do horário de trabalho a tempo parcial no facto de, na área de trabalho a que a trabalhadora está afeta, trabalharem três vendedores e um chefe que asseguram o funcionamento do balcão da empresa na Loja "...", em Vila Nova de Gaia, num período de funcionamento entre as 9.30h e as 23.30h, sete dias por semana, e nesse sentido a concessão do requerido implicar a necessidade de contratação de novo trabalhador que garantisse o funcionamento do balcão no período indicado; e a impossibilidade de concessão de um horário flexível no facto da trabalhadora ter indicado uma amplitude que "*não atinge sequer as 8 horas, e isto sem sequer contabilizar o tempo para almoço*", em rigor em nenhuma das hipóteses, tal como se referiu, a trabalhadora requereu a prestação de trabalho em regime de horário de trabalhador com responsabilidades familiares que respeitasse os parâmetros legalmente estabelecidos, inviabilizando, deste modo, uma decisão sobre os fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável invocados para a recusa, uma vez que a conclusão sobre os mesmos não poderia implicar a elaboração de um horário de trabalho pelo empregador em desconformidade com a lei.
- 2.14.** De referir que apesar da trabalhadora ter, em sede de apreciação da intenção de recusa, reformulado o pedido relativo à prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando, agora, uma amplitude compreendida entre as 9.00h e as 18.00h (9 horas/dia), tal não pode inviabilizar os fundamentos apresentados pelo empregador e que naturalmente se reportam ao pedido inicial, nos termos do procedimento legalmente previsto.
- 2.15.** No entanto, realça-se que o alegado pela empresa relativamente ao número de trabalhadores a prestar trabalho naquela secção não é confirmado pela documentação que anexa ao processo em análise, designadamente o Anexo A do

Relatório Único relativo a 31 de outubro de 2011, que indica que a esse estabelecimento estão afetos quatro vendedores em loja e um diretor de vendas, e o mapa de horário de trabalho que apenas refere a existência de três trabalhadoras, sendo que só duas constam como vendedoras no referido Anexo A.

**2.16.** Mencione-se, igualmente, que o mapa de horários referentes aos meses de fevereiro e de março demonstram que a amplitude horária atribuída à trabalhadora é de 9.00h/dia a 9.30h/dia, e que à mesma tem sido atribuído maioritariamente o horário com início às 9.30h e termo às 19.00h (27 vezes em dois meses), o horário com início às 14.30h e termo às 23.30h (14 vezes em dois meses) e uma vez o horário com início às 11.30h e termo às 20.30h.

**2.17.** Por último, importa informar que, no caso da trabalhadora requerente ainda não ter gozado uma licença parental complementar para acompanhamento do filho de dezoito meses, nos termos previstos no artigo 51.º do Código do Trabalho, poderá dirigir ao empregador, com 30 dias de antecedência uma informação em como pretende gozar a referida licença, na modalidade de 12 meses a tempo parcial com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, indicando o início e o termo da mesma.

O gozo de tal licença não depende de autorização do empregador.

### **III – CONCLUSÕES**

Face ao exposto, a CITE delibera o seguinte:

**3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa do pedido formulado pela trabalhadora ..., uma vez que a trabalhadora não cumpriu os requisitos estabelecidos para a solicitação da prestação de trabalho em regime de tempo parcial ou com horário flexível.



**3.2. Informar a trabalhadora que poderá:**

a) Realizar novo pedido, nos termos legalmente previstos e explicitados no presente parecer, ou em alternativa;

b) No caso de ainda não ter gozado uma licença parental complementar para acompanhamento do filho de dezoito meses, nos termos previstos no artigo 51.º do Código do Trabalho realizar o pré-aviso com 30 dias de antecedência e gozar a referida licença, na modalidade de 12 meses a tempo parcial com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.

O gozo de tal licença não depende de autorização do empregador.

**3.3. Não obstante, recomendar à empresa ..., S.A. – SUCURSAL EM PORTUGAL, que permita à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, designadamente, atribuindo turnos à trabalhadora que preferencialmente lhe permitam prestar assistência aos seus filhos, no cumprimento do princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho.**

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE MARÇO DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO-GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) APENAS NO QUE RESPEITA AO PEDIDO DE HORÁRIO FLEXÍVEL**