

## PARECER N.º 270/CITE/2016

**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 12.02.

Processo n.º 857 – TP/2016

### I – OBJETO

- 1.1. Em 17.05.2016, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela 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 12.02.
- 1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, de 13.04.2016, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Como é do vosso conhecimento, tenho três filhos, o ... de 5 anos, o ... de 2 anos e a ... de 4 meses, que fazem parte do meu agregado familiar.*
  - 1.2.2. *O ... está matriculado e a frequentar, no presente ano letivo de 2015/2016 o ..., o ensino Pré-escolar, com o horário das 09:00h às 15:00h.*

- 1.2.3.** *Os meus outros dois filhos ficam aos cuidados da minha mãe. O meu marido é tal como eu funcionário da ..., embora numa outra ..., com o horário das 08:00h às 17:00h com dias de descanso rotativos.*
- 1.2.4.** *Face às razões expostas, venho solicitar que me seja concedido, com efeitos 30 dias após a receção da presente, no âmbito da Parentalidade o regime de trabalho a tempo parcial em moldes que me permitam terminar o período de trabalho até às 14:00h (tempo parcial de 6h), de 2ª a sexta-feira, excluindo a prática laboral aos sábados e domingos e feriados.*
- 1.2.5.** *O direito, que por esta via exerço, acha-se consignado no artigo 55.º do Código do Trabalho”.*
- 1.3.** Com data de 03.05.2016, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Na sequência Si pedido identificado em epígrafe, vimos por este meio informar V. Exa. (doravante “a trabalhadora”) que, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho, por razões de organização dos serviços, não nos é possível atribuir o horário de acordo com os parâmetros por si solicitados, por “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, aduzindo, desde já os seguintes elementos que, salvo melhor opinião, justificam nossa recusa:*
- 1.3.2.** *A relação de trabalho é regulada pelo Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) celebrado entre a APED e a FEPCES;*

- 1.3.3. O estabelecimento onde a trabalhadora desenvolve a sua atividade tem um período de abertura ao público entre as 10h00 e as 22h00 de segunda a quinta-feira e das 10h00 às 23h30 à sexta-feira e ao sábado, e aos domingos e feriados entre as 10h00 e as 20h00;*
- 1.3.4. Em tal estabelecimento são praticados horários diversificados e com dias de descanso semanal rotativos;*
- 1.3.5. Os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, sendo esse o número de dias em que o estabelecimento está aberto ao público;*
- 1.3.6. O descanso semanal é organizado para que coincida pelo menos a 15 domingos por ano, dos quais 5 combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado;*
- 1.3.7. No estabelecimento de ..., são praticados horários diversificados com períodos de 8, 5 e 4 horas diárias, vigorando as escalas, tendencialmente, por um período de 30 dias.*
- 1.3.8. Assim, a entidade patronal, na organização, complexa, dos horários de trabalho dos seus trabalhadores, conta com a presença e empenho de todos no sentido de dar um melhor serviço ao cliente - pedra fundamental de toda a filosofia da entidade patronal.*
- 1.3.9. Acresce que a entidade patronal, para além do período prolongado de funcionamento acima referido, tem ao seu serviço cerca de dois mil trabalhadores, factos estes que, por si só, dizem bem da complexidade da organização da gestão dos seus recursos humanos, designadamente ao nível da organização de horários de trabalho, da moralização e*

*exemplo que tem que ser instituído relativamente ao nível da equidade entre os trabalhadores.*

- 1.3.10.** *Por outro lado, e de acordo com a filosofia da empresa, a presença dos colaboradores, principalmente nos horários de maior afluência de clientes, é absolutamente fundamental, sendo certo que, durante os fins de semana há uma grande afluência de clientes, para efetuarem as suas compras, tomar as suas refeições, ir ao cinema, etc..*
- 1.3.11.** *A trabalhadora exerce as suas funções no Departamento de ...*
- 1.3.12.** *Com as mesmas funções da trabalhadora existem 16 trabalhadoras, com horário de 8 horas de trabalho diário (sendo este o V/ caso).*
- 1.3.13.** *Os horários são organizados de molde a que, preferencialmente, estejam “em Loja” (na área onde a colaboradora está afeta) por dia 50 % de trabalhadores de ...*
- 1.3.14.** *Neste momento, estão duas colaboradoras ausentes por doença (para além de situações de assistência à família e outras, legalmente previstas, e que possam surgir e que originam ausências ao trabalho), situação que, como é bom de ver, não é pontual, antes sucede com grande frequência.*
- 1.3.15.** *A trabalhadora é funcionária da empresa desde 16/03/2004, tem a categoria de ... e presta funções no estabelecimento de ... da entidade empregadora;*
- 1.3.16.** *Como os seus demais colegas, a trabalhadora pratica os horários de trabalho como acima se referiu.*

- 1.3.17.** *Na carta a que agora se responde, a trabalhadora solicita a atribuição de um horário a tempo parcial que lhe permita terminar o período de trabalho até às 14,00h (tempo parcial de 6h), “de segunda a sexta-feira, excluindo assim a prática laboral aos sábados, domingos e feriados.”*
- 1.3.18.** *A atribuição de horário pretendido iria causar uma desorganização dos turnos/equipas de trabalho, obrigando a alterar horários de muitos dos colegas da trabalhadora.*
- 1.3.19.** *De facto, a fixação de horários de trabalho tem, claramente, uma dimensão coletiva, obrigando a empresa a ponderar a situação de todos os colaboradores envolvidos, de modo a otimizar a articulação das prestações dos diversos trabalhadores em causa, e de todos eles com o processo “produtivo/comercial” e o esquema de organização e divisão do trabalho.*
- 1.3.20.** *Qualquer alteração aos regimes de horários que a empresa, regular e legalmente, estabelece, implicará, na prática, e necessariamente, injustiças e desigualdades entre colaboradores, com as quais a empresa não pode nem quer compactuar.*
- 1.3.21.** *Ora, não sendo possível à empresa conceder na sua totalidade o horário pedido pela trabalhadora, então, deve tal horário ser concedido o mais tempo possível, por forma a discriminar positivamente os/as trabalhadores/as com responsabilidades parentais que requereram horário flexível/horário a tempo parcial.*

- 1.3.22.** *Só desta forma fica assegurada, a todos, a conciliação da vida familiar com a vida profissional e, até, o próprio “biorritmo” individual, fundamental para o bom desempenho da sua atividade profissional.*
- 1.3.23.** *Por tudo o atrás exposto, e que aqui se dá por integralmente reproduzido, resulta claro que a recusa de concessão do horário de trabalho solicitado pela trabalhadora está perfeita e legalmente justificada, por “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, não representando, de forma alguma, tal recusa, uma discriminação em razão do género, critério, aliás, que deverá ser tido em conta na apreciação e parecer da CITE.*
- 1.3.24.** *Antes da carta a que ora se responde, e sempre dentro do espírito de cooperação no sentido da conciliação da vida profissional com a vida familiar, que a empresa se orgulha de perfilhar, tentou a empresa, a solicitação da trabalhadora, adequar o horário que a mesma solicitou, por escrito, ao Chefe do Departamento de ..., no dia 11 de fevereiro p.p..*
- 1.3.25.** *Analisando toda a situação, intrínseca e extrínseca à trabalhadora, acedeu a empresa em atribuir um horário a tempo parcial, nos termos do disposto no artigo 55.º do Código do Trabalho, com horário fixo das 10h às 15h (não tendo, nenhum dos seus colegas, tal horário).*
- 1.3.26.** *Porém, e pelas razões acima aduzidas, não podem ser atribuídas folgas fixas aos fins de semana (para além dos 15 domingos por ano, dos quais 5 combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado, conforme previsto no CCT), e dispensa de prestação de trabalho nos*

*dias feriados, nem ter o mesmo a duração de seis horas diárias, como pretendido pela trabalhadora.*

- 1.3.27.** *Em suma, propôs-se um horário das 10h às 15h - fixo - mas com folgas rotativas.*
- 1.3.28.** *Este foi o esforço que foi feito para, discriminando positivamente a trabalhadora, e, dentro das possibilidades e necessidades imperiosas da empresa, atribuir-lhe, não a plenitude do horário por ela pretendido, mas o mais tempo possível tal horário.*
- 1.3.29.** *Porém, a trabalhadora recusou liminarmente tal horário, exigindo não trabalhar aos sábados, domingos e feriados.*
- 1.3.30.** *Face a esta posição da trabalhadora, que é absolutamente impossível de ser posta em prática e a qual, além do mais, representaria uma enorme injustiça para com os demais colegas, não teve a empresa outra alternativa que não fosse informá-la que deveria continuar, então, a praticar o horário de trabalho previamente fixado. Na sequência, fez a trabalhadora a solicitação a que agora se responde, com intenção de recusa.*
- 1.3.31.** *Porém, e sempre dentro do conceito de responsabilidade social que a empresa perfilha, mantem-se aqui, para todos os devidos efeitos, a proposta feita pela empresa, e acima mencionada, indo-se, até, mais além, no sentido de ser atribuído à trabalhadora um horário fixo, a tempo parcial, das 09h00 às 14h00 (e já não 10h00 - 15h00), como por esta solicitado na carta a que se responde. Naturalmente que as folgas terão de continuar a ser rotativas e será devida a prestação de trabalho*

*nos dias feriado, quando tal esteja previsto no horário que vier a ser atribuído”.*

- 1.4.** Na sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, de 09.05.2016, a trabalhadora requerente reitera o seu pedido, refuta alguns argumentos da entidade empregadora e invoca o pedido que anteriormente fez, no sentido de chegar a acordo com a empresa propondo a esta um part-time das 8h às 13h com folgas fixas ao fim de semana, tendo a empresa aceite as 5 horas diárias, mas não o horário. Por seu turno, a empresa apresentou as propostas acima referidas, que a trabalhadora, não aceitou.

## **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 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.*

*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.** E, nos termos do n.º 3 do citado artigo 55.º do Código do Trabalho, *“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”.*

**2.1.3.** 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 atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

**2.1.4.** 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;*

*iii) No regime de trabalho a tempo parcial, 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;*

*c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial”.*

**2.1.5.** 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.** A entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender,

deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

**2.3.** Acontece, porém, que o presente parecer só não pode ser desfavorável à intenção da entidade empregadora de recusar o pedido de trabalho a tempo parcial, porque a trabalhadora, que diz ter três filhos, um com 5 anos, outro com 2 anos e outra com 4 meses de idade, não refere no seu pedido se gozou a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, conforme dispõe, o n.º 2 do citado artigo 55.º do Código do Trabalho, nem tão pouco consta do pedido da trabalhadora que foi respeitado o requisito previsto na subalínea ii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do referido Código.

**2.3.1.** É de salientar que tendo os filhos da trabalhadora requerente, idade inferior a seis anos, o aludido n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, exige que o requerimento para trabalhar a tempo parcial seja efetuado *“depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades”*, o que se compreende, pois, uma dessas modalidades é precisamente o trabalho a tempo parcial até 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, cujo gozo não carece de autorização da entidade empregadora, sendo suficiente para o efeito, a informação a esta com trinta dias de antecedência, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., que, se assim o entender, poderá apresentar novo pedido, tendo em consideração as exigências legais que se referem no presente parecer.
- 3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador dos deveres de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos 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 08.06.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**