

## PARECER N.º 18/CITE/2017

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a trabalhadora com responsabilidades familiares de, 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 2184 – TP/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 20.12.2016, email da Direção de Relações Laborais da ..., do Grupo ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora, ..., que presta atividade na loja denominada «...» sita no ..., com o seguinte teor:

*“(...) A referida trabalhadora requereu à ..., por carta rececionada no dia 25.11.2016, a atribuição de um horário que qualificou como flexível, invocando o artigo 57.º do Código do Trabalho (cf. documento “requerimento alteração horário”, que se junta em anexo).*

*A ... comunicou à trabalhadora, por carta registada, enviada por correio no dia 12.12.2016 e rececionada no dia 13.12.2016 a sua intenção de recusa devidamente fundamentada (cf. documento “Intenção de recusa”, que se junta em anexo).*

*A trabalhadora não remeteu qualquer resposta no prazo de cinco dias.*

*Pese embora a pretensão da trabalhadora não consubstancie um pedido de horário flexível, solicita-se à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seu parecer.*

*Permanecemos inteiramente ao dispor de V. Exas para prestar qualquer informação ou esclarecimento adicional que se revele necessário.*

Cumprimentos,  
(...)"

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora com data de 24.11.2016, rececionado pela entidade empregadora em 25.11.2016, como esta refere no email dirigido à CITE, com menção no assunto "(...) Pedido de Flexibilidade e Redução de Horário de Trabalho (...)" pretende, em resumo executar as suas funções "(...) entre as 08:00 e as 13:00 (...)" para dar apoio ao filho para recuperação psicológico/psiquiátrico .

Para o efeito junta declarações médicas, relatório psiquiátrico do filho bem como um Atestado Médico de Incapacidade Multiuso da própria para acompanhamento do menor.

1.3. Na sequência deste pedido, a entidade empregadora veio recusá-lo, mediante carta registada pelos CTT, rececionada por aquela no dia 13.12.2016, conforme pesquisa efetuada na Internet e se reproduz:

*"(...) Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção, no dia 25.11.2016, da carta que enviou à ... solicitando «(...) redução no horário de trabalho para o turno do período da manhã, compreendido entre as 08:00 e as 13:00 (...).*

*Assim, e em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de redução do período normal de trabalho e alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.*

***(a) Do conceito de horário flexível***

*No nosso entendimento, o horário de trabalho solicitado por V Exa. não constitui um horário flexível na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho (doravante designado por CT).*

*Com efeito, esse conceito está previsto no n.º 2 do artigo 56.º do CT, segundo o qual o horário flexível é «aquele em que **o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas** de início e de termo do período normal de trabalho diário». Não obstante, compete ao*

empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os **períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário**, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa **margem de tempo definida pelo empregador**. E ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT). No entanto, aquilo que V. Exa. faz é inverter este procedimento, indicando, desde logo, o intervalo exato dentro do qual pretende que o horário seja elaborado e retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu horário de trabalho, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Pelo exposto, o seu pedido, claramente, extravasa o âmbito do direito consagrado no artigo 56.º do CT.

**Em suma, o conteúdo do seu pedido não corresponde ao regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, pelo que o seu Pedido não está sujeito à disciplina legal emergente das referidas normas.**

Acresce que,

**(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja Wells do Barreiro**

Com efeito, V. Exa. exerce funções de operadora na loja ... do ... A loja está aberta ao público de segunda-feira a domingo, das 08h30 e as 22h00.

V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários rotativos desde a data de amissão, a 01.05.2010.

Isto posto:

1. Se a ... lhe atribuir o horário de trabalho que V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários rotativos em vigor na loja. Esse esquema de horários rotativos permite uma distribuição tendencialmente

*equilibrada dos vários horários por todos os trabalhadores do estabelecimento.*

*2. O período do dia com maior fluxo de clientes é o fim de tarde e noite. No entanto, concedendo o horário que V. Exa. pretende, tal significa que não esteja disponível para laborar quando a loja mais necessita do trabalho de V. Exa.*

*3. Com efeito, a loja tem neste momento, no ativo, 3 trabalhadores.*

*4. Dos três colaboradores da loja ... do ..., para além de V.<sup>a</sup> Exa., também a trabalhadora ... têm filhos menores.*

*5. O esquema de horários diversificados permite que os horários ao fim da tarde e noite (os chamados “horários de fecho”) sejam distribuídos rotativamente entre todos os trabalhadores do estabelecimento, por forma a que cada um possa articular a sua atividade profissional com a vida pessoal e familiar. Assim, se lhe atribuirmos o horário de trabalho que requer, tal prejudicará diretamente os seus colegas de loja, que terão de realizar mais “horários de fecho”. Em suma, um tratamento preferencial a V. Exa. iria provocar e potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço da loja.*

*6. Acresce que, na loja ... do ..., existem, por regra, dois horários por dias: um horário das 08h15 às 17h15 e outro das 13h15 às 22h15. Pontualmente, em médias três dias por mês, devido à rotação de folgas, pode existir um terceiro horário intermédio, entre as 10h15 e as 19h15.*

*7. O horário que V. Exa. propõe, iria sobrecarregar os restantes colegas com horário noturno, causando, inevitavelmente, a insatisfação da restante e reduzida equipa.*

*8. A ... também não se pode comprometer a atribuir-lhe um horário de trabalho imutável indefinidamente, devido à dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais a longo prazo,*

*que podem ser influenciadas por diversas variáveis, e que tornam impossível a fixação de um horário por um período de tempo tão longo.*

*9. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho.*

*Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... entender que o horário que V. Exa. solicitou não se enquadra no conceito e regime de “horário flexível” previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT.*

*Com os melhores cumprimentos,  
(...)”.*

**1.4.** Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE, o artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria” prevê:

*“(...) c) 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 (...)”.*

**1.5.** Tendo em conta o pedido apresentado pela trabalhadora, verifica-se que esta, de facto, pretende passar a trabalhar em regime de tempo parcial, cerca de 5 horas diárias, com a respetiva redução da carga horária.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 68.º 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.** 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 (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do/da trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou independentemente da idade filho com deficiência ou doença crónica, a trabalhar a tempo parcial, depois do gozo da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

**2.3.1.** 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.

**2.3.2.** 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.

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.

**2.3.3.** 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.

**2.3.4.** 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, n.º 7 do artigo 57.º do CT.

**2.4.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 55.º, 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.

- 2.5.** Na sequência do exposto, a trabalhadora pretende dar apoio ao seu com problemas de saúde graves do foro psiquiátrico e psicológico, carecendo por isso de apoio sistemático e frequente, mediante a redução de horário de trabalho “(...) *entre as 8:00h e as 13:00 (...)*” cerca de cinco horas diárias, integrando, juridicamente, o regime de trabalho previsto no citado artigo 55.º do CT.
- 2.6.** Assim sendo, e porque da análise do processo se verifica que a trabalhadora não obteve acordo prévio da entidade empregadora sobre a possibilidade de praticar horário reduzido superior a metade do tempo completo, conforme determina o n.º 3 do artigo 55.º do CT, nem consta se aquela gozou a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, conforme determina o n.º 2 deste artigo 55.º, conclui-se que o pedido apresentado pela trabalhadora não obedece ao requisitos previstos na legislação aplicável, nomeadamente este artigo 55.º e o n.º 1 do artigo 57.º, ambos do CT.
- 2.7.** Nestas circunstâncias, a trabalhadora poderá caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido, ou, se o filho não tiver mais de seis anos de idade e ainda não tiver gozado a referida licença parental complementar, comunicar à sua entidade empregadora a pretensão de a gozar, nos termos artigo 51.º do CT.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa relativamente ao pedido de horário de trabalho apresentado pela trabalhadora ..., a prestar atividade na loja denominada «...» sita no ...,



sem prejuízo de um novo pedido poder ser apresentado pela mesma à sua entidade empregadora, cumprindo todos os requisitos legais (artigos 55 e n.º 1 do artigo 57, ambos do CT).

- 3.2.** Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever das entidades empregadoras proporcionarem às trabalhadoras e aos trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, a CITE recomenda à entidade empregadora que na elaboração dos horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação relativamente à trabalhadora ora em causa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE JANEIRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA**