

PARECER N.º 473/CITE/2017

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 1255/TP/2017

I – OBJETO

1.1. Em 10/08/2017, a CITE recebeu da ..., **LDA.**, 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 de fevereiro.

1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, datado de 26/07/2017 e dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, refere, nomeadamente, o seguinte:

“Venho por este meio pedir autorização para a flexibilização do meu horário de trabalho.

O motivo pelo qual vos faço este pedido é o de ser mãe de três filhos menores, de 16 e 9 anos e de 6 meses de idade (anexo documentos de identificação dos mesmos para comprovar a idade e filiação).

Acresce que o meu filho mais velho, sofre de autismo (relatório que também anexo para comprovar a sua veracidade).

Em suma, declaro que os mesmos vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.

Deste modo, proponho 1 ano de trabalho a tempo parcial no período da manhã ou no período da tarde até às 17h00. (Para poder ir buscar os meus filhos ao infantário e à escola, por não ter mais ninguém a quem possa recorrer).

Pelo que a cima exponho, espero a vossa compreensão e fico a aguardar a vossa resposta."

- 1.3. Em 02/08/2017, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta sobre os fundamentos da recusa do seu pedido de trabalho a tempo parcial, referindo, nomeadamente, o seguinte:

"Recebemos e analisámos com a maior consideração a carta que nos enviou solicitando a flexibilização do seu horário de trabalho que atualmente consiste em duas horas diárias e dez horas semanais para execução de serviço de limpeza de estabelecimento de

Comprendemos os motivos que enunciou, mas os períodos que propõe, de manhã ou de tarde até às 11h00, são extremamente inconvenientes para o funcionamento da

Repare que é de manhã que temos a maior afluência de clientes e durante o dia há sempre muitas pessoas a entrar e a sair, além dos nossos colaboradores. Não é possível, com o movimento de clientes característico da ..., que se consiga fazer um bom trabalho de limpeza.

O chão da ... está sempre a ser pisado quando é acabado de lavar, ficando por vezes com pior aspeto do que tinha antes, principalmente nos meses de outono e inverno quando as pessoas entram com o calçado molhado.

Com a ... cheia de pessoas, muitas doentes, algumas com problemas relacionados com alergias, não podemos estar a levantar pó ou a sacudir panos de limpeza.

Tudo isto sem prejuízo do risco de acidente por o piso estar molhado, pois já diversas pessoas nos alertaram para isso, principalmente por muitos utentes serem idosos ou terem mobilidade reduzida.

Como vê, é gravemente prejudicial para um estabelecimento aberto ao público, com especial intensidade no caso de uma ..., fazer a limpeza no horário de maior afluência de clientes, precisamente aquele que nos propõe. Isso é um fator perturbador, causa incómodo ao cliente e ao pessoal de serviço, torna a ... menos convidativa e o ambiente menos tranquilo.

Foi de facto nos últimos meses, durante a duração da sua licença de maternidade, que nos apercebemos da enorme diferença qualitativa que representa fazer a limpeza no final do dia: menos pessoas, menos confusão, menos riscos, mais conforto para o cliente, os colaboradores trabalham melhor, a ... quando abre portas de manhã já está limpa e apelativa.

Esta diferença qualitativa foi suficientemente relevante para chegar a ser comentada por clientes habituais.

Como sabe, adquirimos a ... em 2015. Decorreu até à presente data uma fase de mudanças e experiências ao nível da gestão interna que nos tem permitido melhorar o desempenho da A preocupação com o melhor serviço, com o melhor atendimento, atinge agora o seu momento máximo — esta constante adaptação e melhoramento é fundamental para, perante a concorrência e a nossa própria visão, atingir uma prestação de serviço perfeita ou próxima disso. A limpeza da ... e o momento em que ocorre influencia a opinião dos clientes, o funcionamento da ..., o ambiente dentro da ... — percebemos isso nos últimos meses e não desejamos regredir nesta matéria, pois o horário das 18h às 20h, que pretendemos, não é tardio nem desrazoável.

Nem por um instante supusemos que se opusesse, pois nunca antes tinha levantado qualquer entrave à determinação do horário - bem ao invés mostrou-se sempre disponível para prestar serviço em qualquer altura do dia, circunstância, aliás, acordada e contratada.

Por tudo quanto expusemos, compreenda que é nossa intenção recusar o pedido que nos dirigiu por imperiosa exigência do funcionamento da empresa. A partir da receção desta carta tem V. Exa., cinco dias para nos apresentar, querendo, a apreciação dos nossos argumentos. Após esse prazo, enviaremos o assunto, devidamente instruído, para análise e emissão de parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.”.

- 1.4. Em 07/08/2017, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário a tempo parcial, reiterando o seu pedido.

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”.

2.2. 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.
- 2.3. Com a norma relativa ao trabalho a tempo parcial de trabalhador/a 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.).
 - 2.4. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
 - 2.5. Ora, 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”*.
 - 2.6. Este direito só pode ser exercido, *“(…) depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades. (...)”* tal como determina o n.º 2 do mesmo artigo 55.º do Código do Trabalho.

- 2.7. 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”.
- 2.8. 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/a trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).
- 2.9. Na verdade, os motivos alegados pela entidade empregadora, tal como descritos no objeto do presente parecer no ponto 1.3, designadamente, “(...) *é de manhã que temos a maior afluência de clientes e durante o dia há sempre muitas pessoas a entrar e a sair, além dos nossos colaboradores, (...) é gravemente prejudicial para um estabelecimento aberto ao público, com especial intensidade no caso de uma ..., fazer a limpeza no horário de maior afluência de clientes, precisamente aquele que nos propõe. Isso é um fator perturbador, causa incómodo ao cliente e ao pessoal de serviço,*” apresentam razões em existência de exigências imperiosas do seu

funcionamento, a empresa demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa esse funcionamento.

- 2.10. Apesar da trabalhadora na apreciação reiterar o seu pedido e alegar, designadamente, “*proponho fazer o horário da manhã*” não especifica qual o horário pretendido. Além de que não consta no seu pedido, nem na apreciação, que tivesse gozado em parte ou na totalidade a licença parental complementar prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho, requisito essencial para a determinação do tempo parcial requerido.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa formulada pela ..., LDA., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares
- 3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve 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 30 DE AGOSTO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.