

PARECER N.º 260/CITE/2018

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 689 - TP/2018

I – OBJETO

- 1.1.** Em 04.04.2018, 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 05.03.2018, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.2.1.** *“A desempenhar funções de Técnica de ... na empresa, vem, nos termos e para os efeitos dos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), requerer a V. Exas. o seguinte:*

- 1.2.2.** *A requerente é mãe de um menor de 07 anos de idade, que reside com a requerente em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.3.** *Atendendo à idade da criança, a requerente presta-lhe cuidados diários imprescindíveis para o seu saudável desenvolvimento.*
- 1.2.4.** *O menor frequenta estabelecimento de ensino e seguinte horário escolar: das 08:30 horas às 16.30 horas.*
- 1.2.5.** *Com o horário de trabalho atual, por turnos, a requerente não consegue cumprir com os seus deveres de assistência, educação, convivência, cuidado e proteção, entre outros.*
- 1.2.6.** *A requerente declara que não está esgotado o prazo máximo de duração do usufruto do horário parcial.*
- 1.2.7.** *A requerente declara que o marido e pai do menor tem atividade profissional e não exerce o direito ao horário parcial.*
- 1.2.8.** *Face ao supra exposto, vem, nos termos dos artigos 55.º e 57.º do CT requerer o horário parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares, uma vez que o menor tem idade inferior a 12 (doze) anos e com a ora requerente vive em comunhão de mesa e habitação nos termos do art. 57.º, n.º 1, al. b) i), durante 2 (dois) anos, nos termos do art. 55.º, n.º 4.*
- 1.2.9.** *A requerente solicita a seguinte modalidade de horário de trabalho: das 07:00 horas às 15:30 horas, com interrupção de uma hora para descanso e toma de refeição, às terças-feiras, quartas-feiras e quintas-feiras, com exceção dos dias feriados, nos termos dos artigos 55.º e 57.º do CT.*

1.2.10. *A requerente pretende iniciar este horário a partir do dia 1 de Maio de 2018”.*

1.3. Em 22.03.2018, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“A Trabalhadora encontra-se vinculada à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Técnica de ... (“...”), exercendo, atualmente, sua atividade no Sector do ... (...) da ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia e 37h30/semana, de acordo com um horário de trabalho em turnos irregulares e folgas rotativas, conforme estabelecido pela Empresa.*

1.3.2. *A Trabalhadora exerce as funções de ... para a área de ... da empresa, integrada numa equipa de trabalho composta apenas por onze trabalhadores a exercer as mesmas funções e com as mesmas valências profissionais, mas que opera com uma amplitude diária de 24 horas em cada dia da semana, inclusive feriados, pelo que as necessidades de recursos humanos, para fazer face às necessidades operacionais fixas diárias em cada dia da semana nesse sector pressupõem a presença mínima de seis recursos a tempo inteiro.*

1.3.3. *Desta forma, é lógico concluir que a atribuição de um horário de trabalho a tempo parcial, com prestação de trabalho em apenas três dias da semana (3^{as}, 4^{as} e 5^{as}.feiras) com folgas fixas nos restantes dias da semana iria agravar a cobertura nestes dias, conduzindo a uma maior necessidade de ajuste do horário de trabalho habitual naquele sector, acentuando o desequilíbrio entre trabalhadores já existente,*

com diminuição das folgas ao fim de semana para os trabalhadores não abrangidos por ‘horários especiais’, penalizando ainda mais os restantes trabalhadores da área.

1.3.4. *Não nos podemos esquecer que o exercício de funções de ... como ... para a área de ... implica que esses trabalhadores sejam detentores de formação profissional específica contínua, pelo que quaisquer ausências de trabalhadores não são, facilmente, colmatadas por qualquer outro trabalhador da empresa.*

1.3.5. *O que a trabalhadora requereu foi a prestação de trabalho a tempo parcial, com prestação de trabalho de 07h30/dia em três dias da semana, o que perfaz um total 22h30/semana, o que consubstancia um período superior à metade do tempo completo praticado na empresa (37h30/semana).*

1.3.6. *Para além disso, escolheu a trabalhadora ..., numa empresa com laboração contínua, os dias da semana em que pretende trabalhar, bem como o horário de entrada e de saída, que não corresponde a nenhum dos quatro turnos rotativos previstos no horário de trabalho no qual se encontra integrado e que atualmente pratica.*

1.3.7. *Neste contexto, não só o pedido da trabalhadora ... não tem enquadramento legal nos requisitos de prestação de trabalho a tempo parcial previstos no artigo 55.º, n.º 3 do CT, por exceder o limite de metade do tempo praticado a tempo parcial, como, com a escolha dos dias concretos de trabalho, bem como das horas de entrada e saída, o pedido nem sequer pode ser enquadrado no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT.*

- 1.3.8.** *Mais se faz notar que, não obstante a trabalhadora ter solicitado a prestação de trabalho a tempo parcial em três dias da semana ao abrigo do disposto no artigo 56.º, n.º 3 do CT, o mesmo não cumpre o requisito de metade do tempo completo aí enunciado, pelo que, na realidade, o que a trabalhadora faz, é requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, com escolha dos dias da semana em que pretende trabalhar (de Terça-feira a Sexta-feira) e das horas em que pretende trabalhar (07h00-15h30).*
- 1.3.9.** *Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho a tempo parcial de Terça-feira a Sexta-feira (das 07h00-16h00) à trabalhadora, com fundamento em incumprimento dos requisitos legais previstos nos artigos 55.º e 56.º do Código do Trabalho, sem prejuízo das exigências imperiosas do funcionamento da Empresa supra melhor explicitadas”.*
- 1.4.** Em 29.03.2018, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** *“A Requerente pretende obter horário a tempo parcial para prestar assistência inadiável ao seu filho.*
- 1.4.2.** *O horário pretendido compreende entrada às 07:00 horas e saída às 15:30 horas, às terças-feiras, quartas-feiras e quintas-feiras, com exceção de feriados.*
- 1.4.3.** *O horário solicitado pela trabalhadora é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar, por forma a garantir que a*

criança nunca fique desacompanhada, tendo a trabalhadora de recorrer à contratação de serviços (ama) entre as 6h30 e as 8h30, nestes dias sempre que o pai do menor esteja ausente em trabalho.

- 1.4.4.** *O progenitor do menor, no desempenho da sua atividade profissional como ... da ..., recebe o planeamento mensal ao dia 15 de cada mês por referência ao mês seguinte, o que obviamente implica grandes constrangimentos ao nível da organização familiar, informa agora a Requerente para melhor explanação da sua pretensão.*
- 1.4.5.** *As necessidades operacionais permanentes da empresa são assegurados por cerca de quatrocentos trabalhadores da empresa que trabalham na área de ..., não esquecendo as cerca de duas centenas em regime de prestação de serviços, pelo que a Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.*
- 1.4.6.** *A Requerente desempenha funções de ... para a área de ... e encontra-se integrada numa equipa de 11 trabalhadores a exercer as mesmas funções, sendo que um desses elementos goza do que a empresa considera “horário especial”, 2ª a 6ª no horário 10h30-15h30, o que não perfaz as necessidades de cobertura desta equipa. Por este motivo, a Requerente não entende a razão pela qual não poderá, por todos os motivos já expostos, usufruir do mesmo direito, ao pedir um horário (7h00-15h30) mais adequado ao já existente na equipa (7h30-16h00).*
- 1.4.7.** *No que concerne ao enquadramento e organização dos horários da empresa, é importante referir que os planos de exploração das companhias são conhecidos com mais de 6 (seis) meses de*

antecedência, sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos.

1.4.8. *E, relativamente ao trabalho por turnos, deverá ser mencionado que se está perante uma área já bastante sofredora em matéria de equidade.*

1.4.9. *Ora, se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam ser em maior quantidade, é a mesma que tem a responsabilidade de fazer novas contratações para os períodos alegadamente em falta, bem como em gerir os já existentes.*

1.4.10. *Aliás, só assim ser perceberia o argumento de que existe, por parte da empresa, uma tentativa de não penalizar social e familiarmente os restantes trabalhadores.*

1.4.11. *A empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horários parciais e flexíveis ou “especiais” geram “ineficiência operacional”, porém, não é a Requerente que tem que ser responsabilizada (e prejudicada no exercício dos seus direitos) pela gestão de recursos humanos que é levada a cabo dentro da estrutura empresarial.*

1.4.12. *Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, a responsabilidade é da empresa.*

1.4.13. *Saliente-se, ainda, que o período normal de trabalho a tempo parcial na Empresa é de 22H30 semana, que é o solicitado pela Requerente.*

1.4.14. *De notar que a Requerente não tem a pretensão de que o seu pedido venha a colocar em causa os contratos da empresa”.*

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 55º 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 55º 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 57º 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 57º n.º 2 do CT).

2.2. 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.

2.3. Na verdade, existe uma questão prévia que impede a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou da

impossibilidade de substituir o trabalhadora se esta for indispensável que é a questão de não ter havido acordo prévio entre a entidade empregadora e a trabalhadora, relativamente ao período normal de trabalho a tempo parcial que deve corresponder a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, conforme estipula o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, não importando aqui o trabalho a tempo parcial acordado entre a empresa e outros/as trabalhadores/as.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora, caso assim o entenda, formular novo pedido de acordo com o presente parecer.**
- 3.2. O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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, do dever de 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE MAIO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.