

PARECER N.º 533/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 2386 - TP/2018

I – OBJETO

- 1.1. Em 04.09.2018, 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, datado de 20.07.2018, e recebido pela entidade empregadora, em 07.08.2018, a trabalhadora requerente, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Admitida ao serviço de V. Exas, em 02 de Setembro de 2007, a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de ..., venho pelo presente requerer a autorização do trabalho a tempo parcial de 26 horas semanais, 5 horas diárias, de segunda a domingo, nos termos do art. 54.º, art. 55.º, e ssgs., conjugado com o art. 57.º, da Lei n.º 7/09,*

de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições:

- 1.2.2. Sou mãe solteira de uma filha menor de 20 meses que depende de mim e necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento.*
- 1.2.3. Conforme Processo de Regulação das responsabilidades parentais por mútuo acordo a filha ficará aos cuidados da progenitora e com quem residirá habitualmente.*
- 1.2.4. A minha filha menor sofre de doença crónica "quadro alteração do padrão de marcha, secundário a dismetria MIS (Esq. + curso 2 cm) congénita".*
- 1.2.5. Solicito trabalho a tempo parcial de 5 horas diárias e 25 semanais dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 09h30 e as 16h30, de segunda a domingo sem prejuízo do regime de folgas (descanso semanal) praticado. Plataforma móvel.*
- 1.2.6. Não indico prazo, pois requeiro a redução do horário de trabalho, enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos da minha filha menor previsto no Código do Trabalho.*
- 1.2.7. Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão da empresa onde trabalho, fluxo de clientes e a especificidade do pedido.*

- 1.2.8. *Solicito uma “plataforma móvel” e não “fixa” de horário de trabalho e não pretendo horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas, de modo a acompanhar, assistir e apoiar a minha filha menor de 20 meses”.*
- 1.3. Em 24.08.2018, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção da V. carta contendo um pedido de “Flexibilidade de Horário de Trabalho”, nos termos do disposto nos artigos 54.º a 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.2. *Pretende V. Exa. praticar um horário “a tempo parcial de 5 horas diárias e 25 semanais dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 9h30 e as 16h30, de segunda a domingo sem prejuízo do regime de folgas (descanso semanal) praticado — plataforma móvel”.*
- 1.3.3. *Desde logo, cabe referir que esta empresa, tentando ir de encontro ao interesse manifestado, e não podendo aceder ao horário pretendido na loja de ..., ofereceu a hipótese a V. Exa. de praticar o horário pretendido na loja localizada no V. Exa. recusou.*
- 1.3.4. *Dispõe o n.º 1, do artigo 54.º do Código do Trabalho: “Os progenitores ... idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal.”*
- 1.3.5. *Ora, constata-se que nem a filha de V. Exa. tem menos de um ano, nem a redução pretendida é de cinco horas semanais. A redução*

pretendida é de 15 horas semanais, porque passa de 40 horas para 25 horas semanais.

1.3.6. *Por conseguinte, o artigo 54.º do Código do Trabalho não é aplicável a esta situação.*

1.3.7. *Nos termos do disposto na subalínea iii), da alínea b), do n.º 1, do artigo 57.º do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial deve apresentar declaração atestando 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."*

1.3.8. *Ora, V. Exa. não apresentou qualquer declaração nos termos exigidos por aquela norma, pelo que, não se encontrando preenchidos os requisitos constantes do artigo 57.º do Código do Trabalho, não está esta empresa em condições de analisar ou autorizar a solicitada passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial.*

1.3.9. *Mesmo assim sendo, e não podendo deixar de recusar o pedido de V. Exa. devido à falta de preenchimento de requisitos impostos pelo Código do Trabalho, não deixamos de elencar os motivos substanciais para a recusa ao pedido.*

1.3.10. *Como sabe, a empresa tem 3 áreas de venda na ...:*

1. ...;

2. ...;

3.

- 1.3.11. *Como sabe também, em cada momento de cada dia da semana, encontra-se a prestar serviço em cada um daqueles pisos e áreas, apenas uma trabalhadora.*
- 1.3.12. *Analisemos os horários a praticar no mês de Setembro: Como se retira do quadro supra, apesar de a empresa, em ..., ter um quadro de 10 trabalhadoras, a verdade é que, em cada uma daquelas áreas e pisos, em cada momento, apenas uma trabalhadora se encontra ao serviço. Por exemplo, para cobrir a área de venda do ..., encontra-se ao serviço uma trabalhadora. O mesmo se constata no próprio caso de V. Exa., que ocupa a área da*
- 1.3.13. *Isto porque, apesar das 10 trabalhadoras, há sempre uma trabalhadora de férias ou de folga (isto, para não falar de ausências por doença ou outras). Por exemplo, a 1 de Setembro, estarão 4 trabalhadoras de folga. A 10 de Setembro, estarão 4 de folga e uma de férias. E assim sucessivamente. Tanto assim é que, muitas vezes, é a própria gerente da empresa que tem que prestar serviço vestindo as vestes de vendedora, principalmente no ..., mas, naturalmente, onde houver a falta de alguma trabalhadora.*
- 1.3.14. *A circunstância que se vem de descrever é totalmente impeditiva da alteração do seu horário de trabalho para tempo parcial. Isto porque, como é bom de ver, se uma trabalhadora deixar de prestar 8 horas de trabalho para passar a prestar 5 ou menos horas de serviço, não existe mais ninguém para cobrir a respetiva área de venda em que essa trabalhadora se encontra.*

- 1.3.15. *Assim sendo, caso passasse a praticar um horário a tempo parcial de 5 horas, a área de venda da empresa no piso 2 ficaria sem qualquer vendedora.*
- 1.3.16. *Ora, o que se vem de descrever não pode deixar de ser considerado como uma necessidade imperiosa do funcionamento da empresa. Ou seja, a presença da única vendedora numa área de venda da empresa constitui, disso não podem restar dúvidas, uma necessidade imperiosa do funcionamento da empresa. Desde logo, porque sem a trabalhadora presente a trabalhar, a empresa não vende. Se não vende, não funciona. Aliás, se não vende, desaparece.*
- 1.3.17. *Portanto, é fundamental que a trabalhadora se apresente a trabalhar para a empresa funcionar. De notar que as funções da trabalhadora, como é o caso de cada uma das 10 trabalhadoras, não é apenas a de, pura e simplesmente, “vender”. Têm também como funções o atendimento ao cliente, o registo e reporte de mercadoria em falta ou danificada, efetuar trocas, registar operações de venda, entre o mais.*
- 1.3.18. *Por conseguinte, como se disse, caso passasse a trabalhar menos 3 horas por dia, seja em que horário fosse, a área de venda ver-se-ia sem vendedor nessas precisas 3 horas. Isto porque, por exemplo, a trabalhadora do piso 3 tem que lá estar e a trabalhadora do piso 4 também tem que estar presente nesse piso. E, por outro lado, não seria praticável, como é óbvio, que uma trabalhadora ficasse responsável pela venda de 2 pisos simultaneamente.*
- 1.3.19. *Ainda por outro lado, embora V. Exa. refira que pretende uma “plataforma móvel” e não “fixa” de horário de trabalho, a verdade é que, caso fosse aceite o seu pedido, tal representaria um tratamento*

desigual em relação à generalidade das demais trabalhadoras. Isto porque, embora refira que "... sem prejuízo do regime de folgas (descanso semanal) praticado", V. Exa. olvida que se praticam horários rotativos. Ou seja, as trabalhadoras da empresa (aliás, como os do ...), vão tendo horários diferentes de semana para semana. Uma semana, fazem horário da manhã. Na semana seguinte, fazem o horário da noite. E assim sucessivamente.

1.3.20. *Note-se que a loja em que se insere o local de trabalho de V. Exa. está aberta ao público, genericamente, todos os sete dias da semana, das 10h00 às 23h00 (ou 20h ao domingo). A sua pretensão é, também por isso, totalmente desigual e, por isso, ilegal, porque o que V. Exa. pretende, para além do tempo parcial, é um horário fixo. Como refere no seu pedido: "entre as 9h30 e as 16h30". E a alteração para um horário fixo não pode ser imposta à empresa com recurso ao regime constante dos artigos 55.º a 57.º do Código do Trabalho. Este regime não se destina a forçar a empresa a "mudar" os horários de trabalho dos trabalhadores de rotativos para fixos. Porque é disso que aqui se trata. V. Exa. o que pretende é passar a ter um horário fixo. E essa é matéria que se situa nos poderes de gestão da empresa. Dentro dos limites legais, é a empresa que decide quando o trabalhador presta serviço. E, visto o Contrato Coletivo de Trabalho aplicável, os horários dos trabalhadores são rotativos e têm dois dias de descanso semanal que podem não coincidir com o sábado e o domingo. Em geral, não existem, por isso, horários fixos, do tipo 9h às 14h, como o que a requerente pretende, nem mesmo a tempo parcial.*

1.3.21. *Por último, refira-se que as horas em que não pretende trabalhar — a partir das 16h30 -, são, justamente, as horas de maior movimento das*

áreas de venda da empresa na loja do ... em Como sabe, é entre as 16 e as 19h que se verifica o maior número de operações de venda com grande distância para as demais horas do dia. Pelos motivos expostos decidiu esta empresa recusar o pedido de V. Exa.”.

1.4. Em 28.08.2018, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de trabalho a tempo parcial, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. *“Acontece, porém, que rececionei a carta no 28 do corrente mês, ou seja, não foi cumprido o prazo de 20 dias previsto no n.º 3, art. 57.º do Código do Trabalho. Dado que o meu pedido foi rececionado por V. Exas. a 07 de Agosto de 2018. Nestas circunstâncias, considero aceite o pedido de trabalho a tempo parcial por mim requerido. No entanto, por mera cautela passo a responder ao exposto, nos termos do n.º 4, art. 57.º do Código do Trabalho.*

1.4.2. *Requeri a 6 (seis de agosto de 2018) recebida por V. Exas a 07 de Agosto de 2018 trabalho a tempo parcial para acompanhamento, assistência e apoio a filha menor de 22 meses que sofre, inclusive, de doença crónica tendo cumprido todos os procedimentos legais e enviado a documentação exigida;*

1.4.3. *A transferência para a ... que dista alguns km da minha residência tornaria o pedido inútil. No entanto, estou disponível para ser transferida para uma loja próxima da minha residência, como é o caso, da*

- 1.4.4. *“O numero de trabalhadores permite cobrir todos os horários e não corresponde à verdade que esteja adstrita a um piso pois dada a categoria profissional poderemos ser colocados em qualquer piso ou secção.*
- 1.4.5. *O pedido não afeta a organização do horário de trabalho da loja que é da competência de V. Exas. e que não poderá por em causa o direito ao trabalho a tempo parcial ao abrigo do regime da parentalidade.*
- 1.4.6. *Tratou-se por parte de V. Exas. assegurar a devida tutela dos filhos menores ou e com doença crónica e cumprir os preceitos legais à luz do princípio de que “as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam a princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente”.*
- 1.4.7. *Assim sendo, reitero o pedido de trabalho a tempo parcial tendo em consideração as razões fundamentadas e comprovadas documentadamente”.*

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 o trabalhador 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.** Saliente-se que o prazo de 20 dias de resposta da entidade empregadora à trabalhadora foi cumprido, uma vez que este prazo se conta entre a data de receção do pedido pela entidade empregadora e a data em que esta faz o registo de envio da sua resposta à trabalhadora, conforme o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.4. Na verdade, existe uma questão prévia que impede a verificação dos demais requisitos e das razões imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço ou da impossibilidade de substituir o trabalhadora se esta for indispensável, que é a questão da trabalhadora pretender trabalho a tempo parcial superior a metade do praticado a tempo completo e não ter havido acordo prévio entre esta e a entidade empregadora, 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.

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 desta, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE OUTUBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.