

PARECER n.º610/CITE/2019

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 4244/TP/2019

I – OBJETO

1.1. Em 17/10/2019, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ... que exerce funções na referida empresa, 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 23/09/2019 e dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, refere, sucintamente o seguinte:

(...)

“ Venho pelo presente comunicar a V. Exas. o facto de ter a meu cargo uma filha menor com a idade de 6 anos (conforme consta do assento de nascimento anexo), nos termos do disposto do artigo 55.º n.º 2 do Código do Trabalho venho pelo presente exercer o direito ali previsto e solicitar o exercício da minha atividade profissional *empresa em regime de tempo parcial*. *Mais sou a declarar que a menor supramencionada faz parte do meu agregado familiar, e que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em regime de trabalho a tempo parcial, conforme se*

prova através de declaração da respetiva entidade empregadora que se anexa, e que não se encontra esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho. Isto posto, informo que o trabalho a tempo parcial poderá ser por mim prestado nos seguintes moldes: 1) Segunda-feira com carga horária de 7h30 e restantes dias com carga horária; diária de 5h00, ou se assim não entenderem por conveniente poderei optar por Segunda e Terça-feira com carga horária de 7h00 e quarta-feira com carga horária de 3h30 sendo que nos restantes dias (quinta e sexta) não existiria qualquer prestação de trabalho da minha parte. Assim, e nos termos da lei, considero aceite o presente pedido, na primeira modalidade atrás proposta, se não for comunicada intenção de recusa ou de modalidade diversa, no prazo de 10 (dez) dias a contar da receção da presente missiva, sendo que o trabalho a tempo parcial começará logo que se finde tal prazo e terminará em 15 de agosto de 2025."

- 1.3. Em 08/10/2019, 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:

(...)

"Convém esclarecer que a entidade patronal dispõe do prazo de vinte dias, a contar da receção do pedido de trabalho a tempo parcial, para comunicar ao trabalhador a sua decisão quanto à concessão do regime de trabalho solicitado. O prazo encontra-se previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código de Trabalho, ao invés do prazo de dez dias que V/Exa. pretendia unilateralmente impor. Uma vez que a sua missiva foi recebida em 23 de setembro de 2019, e que o prazo para comunicação da decisão terminará a 13 de outubro de 2019, a presente resposta ao seu pedido de trabalho a tempo parcial é tempestiva. A ..., dada a natureza dos serviços que presta, tem um horário de expediente para os seus trabalhadores, por forma a que o serviço destes seja coordenado por uma cadeia de supervisão a que todos estão obrigados. Deste modo, é impossível para a ... sustentar, sequer, a possibilidade de ser prestada qualquer atividade laboral fora do horário de expediente do departamento (que neste momento é das 08h:30m às 17h:00m, com pausa para

almoço das 12h:30m às 14h:00m), como configurado por V. Exa. que, na primeira alternativa que expõe, menciona que poderá trabalhar 7h:30m à segunda-feira, em vez das habituais 07h:00m. A prestação de trabalho fora do horário referido, implicaria a alteração do funcionamento de toda a empresa, dadas as necessidades de supervisão e coordenação, situação que se afigura incomportável. Acresce que a prestação de trabalho em regime de tempo parcial obrigaria a ... a proceder à contratação de outro trabalhador a tempo parcial ou a solicitar a outros trabalhadores a prestação de trabalho suplementar, situação que teria graves repercussões na situação financeira da empresa e um grave problema de gestão dos quadros de pessoal. Aliás, com a receção da V/missiva, foram entrevistadas várias pessoas no sentido de apurar da possibilidade de contratar alguém que pudesse completar o Horário, no entanto, nenhum dos vários candidatos se mostrou disponível para aceitar um horário a tempo parcial. Acresce que, estando V/Exa. afeta ao departamento financeiro da empresa, e em virtude das funções desempenhadas, será necessária uma presença efetiva durante todo o período de expediente, nomeadamente para assegurar os contactos com as seguradoras e os clientes. Os motivos elencados, nomeadamente a necessidade intrínseca de coordenação e supervisão dos seus trabalhadores e a impossibilidade de nova contratação ou de prestação de trabalho suplementar de colegas, consubstanciam razões imperiosas do funcionamento da ..., as quais não podem ser ignoradas no momento de apreciação do pedido de prestação de trabalho em regime de tempo parcial. Deste modo, o pedido de prestação de trabalho em regime de tempo parcial não se compatibiliza com as razões imperiosas de funcionamento da ..., as quais constituem fundamento de recusa, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código de Trabalho. Acontece que, antes do pedido formulado por escrito, na última semana de agosto V/Exa. dirigiu-se pessoalmente à D. ..., coordenadora do seu departamento, comunicando-lhe que em virtude da sua alteração da residência para ..., os horários dos transportes públicos de que se socorreria para chegar ao local de trabalho, em ..., não se compadeciam com as suas necessidades, pois o transporte público chegaria a ... pelas 08h:00m, e partiria deste local às 14h:30m ou às 18h:00m. Assim, questionou a possibilidade de prestação de trabalho com redução e em horário contínuo, das 8h da manhã às 14:00, solicitação essa que foi

rejeitada, atentas as necessidades da empresa e o fecho da mesma na hora de almoço e, mais importante, por se configurar ilegal de acordo com o n.º1 do artigo 213.º do Código de Trabalho. De igual forma, referiu que caso não fosse possível que queria ir embora. Só após este episódio, surgiu o presente pedido de prestação de trabalho em regime de tempo parcial por questões de responsabilidades familiares. Assim, subverteu este mecanismo legal apenas para conciliar o seu horário de trabalho com o horário dos transportes públicos. Assim, e uma vez que, efetivamente a finalidade do pedido em apreço não se coaduna com a teleologia da norma, considerando que o verdadeiro motivo do pedido se prende com a mudança de casa e conseqüente readaptação aos serviços de transporte público e não com a conciliação da vida familiar da trabalhadora com a sua vida profissional, o seu pedido não pode ser atendível. Analisado o pedido de trabalho a tempo parcial da trabalhadora ..., manifestamos a nossa recusa relativamente ao mesmo, pelos seguintes motivos:- invalidade do pedido, que deriva do incumprimento do prazo de antecedência de apresentação do mesmo, com referência à data em que se pretende que o regime de trabalho a tempo parcial entre em vigor; - Ilegitimidade do pedido, atenta a natureza subsidiária do mesmo em relação à licença parental complementar, que ainda não se encontra esgotada, e a não indicação da modalidade de organização do trabalho a tempo parcial pretendida; - Exigências imperiosas de funcionamento da ... quanto à necessidade de coordenação e supervisão dos seus trabalhadores, a impossibilidade de contratação de novo trabalhador em regime de tempo parcial e de prestação de trabalho suplementar dos colegas assim comei ser possível que a prestação do serviço ocorra fora das horas de expediente; Incompatibilidade do presente pedido de trabalho a tempo parcial com os valores que a norma visa proteger, nomeadamente a tutela da parentalidade e a conciliação da vida familiar com a vida profissional.”

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 contraordenação 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. A trabalhadora tendo declarado que não está esgotado o prazo para trabalhar a tempo parcial, solicita trabalhar nessa modalidades nos seguintes termos: " 1) Segunda-feira com carga horária de 7h30 e restantes dias com carga horária; *diária de 5h00, ou se assim não entenderem por conveniente poderei optar por Segunda e Terça-feira com carga horária de 7h00 e quarta-feira com carga horária de 3h30 sendo que nos restantes dias (quinta e sexta) não existiria qualquer prestação de trabalho da minha parte. Assim, e nos termos da lei, considero aceite o presente pedido, na primeira modalidade atrás proposta, se não for comunicada intenção de recusa ou de modalidade diversa, no prazo de 10 (dez) dias a contar da receção da*

presente missiva, sendo que o trabalho a tempo parcial começará logo que se finde tal prazo e terminará em 15 de agosto de 2025."

- 2.10. A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa, alega a impossibilidade de atribuir à requerente um horário a tempo parcial, para efeitos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.
- 2.11. Alega a entidade empregadora, para fundamentar a sua intenção de recusa que a trabalhadora requer trabalhar fora do horário praticado na empresa, 08h30m às 17h00.
- 2.12. Efetivamente decorre da lei a possibilidade de os trabalhadores/as, poderem escolher os dias, para efeitos de trabalho a tempo parcial, a trabalhadora refere que pretende trabalhar entre 1) Segunda-feira com carga horária de 7h30 e restantes dias com carga horária; diária de 5h00, ou se assim não entenderem por conveniente poderei optar por Segunda e Terça-feira com carga horária de 7h00 e quarta-feira com carga horária de 3h30 sendo que nos restantes dias (quinta e sexta).
- 2.13. Após análise do pedido da trabalhadora, conclui-se que o mesmo está de acordo com o estipulado no artigo 55.º n.º 3 do Código do Trabalho.
- 2.14. As razões apresentadas pela entidade empregadora não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento do serviço, não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento do mesmo.

- 2.15. A entidade empregadora apenas refere, que: *“Os motivos elencados, nomeadamente a necessidade intrínseca de coordenação e supervisão dos seus trabalhadores e a impossibilidade de nova contratação ou de prestação de trabalho suplementar de colegas, consubstanciam razões imperiosas do funcionamento da ..., as quais não podem ser ignoradas no momento de apreciação do pedido de prestação de trabalho em regime de tempo parcial. Deste modo, o pedido de prestação de trabalho em regime de tempo parcial não se compatibiliza com as razões imperiosas de funcionamento da ..., as quais constituem fundamento de recusa, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código de Trabalho. Acontece que, antes do pedido formulado por escrito, na última semana de agosto V/Exa. dirigiu-se pessoalmente à D. ..., coordenadora do seu departamento, comunicando-lhe que em virtude da sua alteração da residência para ..., os horários dos transportes públicos de que se socorreria para chegar ao local de trabalho, em ..., não se compadeciam com as suas necessidades, pois o transporte público chegaria a ... pelas 08h:00m, e partiria deste local às 14h:30m ou às 18h:00m.”*
- 2.16. Atento o acima transcrito, em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, não refere se existem mais trabalhadores/as a desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente, nem quantos são. Não demonstra desta forma quantos/as trabalhadores/as são necessários para o horário existente e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de substituição da trabalhadora, de maneira a demonstrar que a concessão de trabalho a tempo parcial, agora requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria forma de garantir o funcionamento do serviço, onde está afeta a trabalhadora requerente, até porque a trabalhadora cumpre os requisitos legalmente imposto para poder trabalhar a tempo parcial e desta forma, conseguir conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal.

- 2.17. Menciona a entidade empregadora, que não são atendíveis os motivos subjacentes ao pedido de trabalho a tempo parcial, alegando uma recusa a um pedido de alteração de horário por parte da trabalhadora, para que a mesma, formulasse agora este pedido. De referir quanto a esta questão, que não cabe à entidade empregadora, avaliar os motivos pessoais e familiares, em que assentam o pedido desta trabalhadora, uma vez que a mesma nos termos da lei reúne e preenche todos os requisitos necessários à formulação deste pedido, para efeitos de conciliação.
- 2.18. Refuta ainda a entidade empregadora, como motivo de recusa, para a não atribuição do horário a tempo parcial, que a trabalhadora não gozou a licença parental complementar, tal argumento não pode ser atendido uma vez que a filha da trabalhadora já perfez os 6 anos de idade, a 15 de agosto de 2019, tendo desta forma a trabalhadora perdido o acesso a esse instituto.
- 2.19. A trabalhadora não fez qualquer apreciação à intenção de recusa.
- 2.20. Em suma e não tendo a entidade empregadora demonstrado e provado que a atribuição deste horário põe em causa do funcionamento do serviço, onde a mesma labora, nem que inexistem outros trabalhadores/as a exercer as mesmas funções, pelo que a mesma poderá ser substituída e o trabalho assegurado nos períodos em que a mesma estiver ausente, deverá ser concedido à trabalhadora, esta modalidade de horário, pelo período de dois anos, podendo depois pedir a prorrogação por mais dois anos, nos termos do disposto no artigo 55º n.º 4 do CT.-

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela, 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 6 DE NOVEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.