

## PARECER n.º 86/CITE/2020

**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 323/TP/2019**

### I – OBJETO

1.1. Em 14/01/2019, a CITE recebeu da ... cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., que exerce as funções de consultora, 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 15/12/2019 e dirigido à entidade empregadora, o trabalhador requerente, refere, sucintamente o seguinte:

*"serve o presente email para solicitar autorização para trabalho a tempo parcial ao abrigo do regime de parentalidade previsto no Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - artigos 33.º a 65.º). Assim, pretendo beneficiar deste regime no âmbito do artigo 55.º de forma a garantir assistência ao meu filho menor de 12 anos - Pelo período de 6 meses a contar da data 01/02/2020, no horário parcial 2.ª a 6.ª feira das 19h às 23h. Declaro, ainda que: o menor vive em comunhão de mesa e habitação (artigo 57.º, n.º 1 alínea b), i), não está esgotado o período máximo de duração desta modalidade do regime de parentalidade (artigo 55.º, n.º 4, conjugado com artigo 57.º, n.º 1, alínea b),H), o outro progenitor exerce atividade*

*profissional e que 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 (artigo 57.º, n.º 1 alínea b), iii).-*

- 1.3. Em 16/12/2020, 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:

(...)

*“ Na sequência do pedido recebido para que lhe seja concedido novo horário de trabalho a tempo parcial nomeadamente de segunda a sexta-feira, das 19 horas às 23 horas, por um período de 6 meses e a começar no dia 1 de fevereiro de 2020, serve a presente para transmitir a V. Exa que, muito embora seja política da empresa proporcionar aos seus trabalhadores condições que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, o ... não pretende, neste caso, aceder á solicitação de V. Exa. quanto à aplicação do horário de trabalho para o período pretendido, porquanto, como é do seu conhecimento, esse é um horário que já é atualmente assegurado por uma equipa de quatro consultores, que a partir das 22h00 fica reduzida a 2 consultores, pelo que manifestamente, tendo em consideração o reduzido número de chamadas recebidas entre as 20h e as 22h00, (cerca de 1 200 chamadas mensais apenas, face a 1 4000 chamadas das 09 às 20h), a alocação de mais um profissional a este horário seria inevitavelmente causador cc entropias por se afigurar excessivo e desnecessito do ponto de vista do nível de trabalho que nesse horário se verifica, atêm do desaproveitamento do potencial de V. Exa num horário que não carece mais meios humanos. Efetivamente, tendo em conta que V. Exa detém funções de Responsável de Equipa, uma vez terminado o período de vigência da autorização de trabalho a tempo parcial em vigor, pretende-*

*se a sua realocação imediata ao horários de Responsável de Equipa existentes no horário semanal de 2a a 6a feira, na área de Recuperação onde a sua disponibilidade se mostra imperativa e imprescindível com vista a suprir as identificadas necessidades de nos mesmos assegurar existência de uma chefia imediata em todos os períodos de funcionamento da empresa! Em alternativa, à sua solicitação poderá ser equacionada a sua permanência desempenhar funções em regime de trabalho parcial na equipa e no horário que atualmente lhe está atribuído, equivalente a uma carga semanal de laboras, prestado aos sábados e domingos das 10h às 19h, desde que, após devidamente avaliada, se possa concluir pela persistência dessa necessidade e da inexistência de qualquer outro trabalhador disponível para assegurar o exercido das funções de Responsável de Equipa no período em causa. Nesta conformidade, serve a presente para comunicar a V. Exa, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, a intenção de recusa do pedido de trabalho a tempo parcial que nos foi apresentado pelos motivos supra expostos, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa”.*

- 1.4. Em 9/01/2019, 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:

“ Venho por este meio contestar a resposta enviada por email no dia 6 de janeiro de 2020, bem como, de igual conteúdo, enviada por carta, datada) também, de 6 de janeiro de 2020, a qual recebi por correio registado a 7 de janeiro de 2020, a qual mereceu a minha melhor atenção. Em fevereiro de 2019, reingressei na nossa empresa, após ter gozado a minha licença de maternidade, para integrar a equipa de ..., no Departamento de ..., na Direção de Operações e Eficácia Operacional, na minha função de Responsável de Equipa (já desempenhada anteriormente à

licença de maternidade no Departamento de Recuperação de Crédito) (conforme documento em anexo emitido por vossas excelências, doc. 1). Na origem desta integração esteve o meu pedido a vossas excelências para usufruir do trabalho a tempo parcial, nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Tendo em conta que conheço bem os departamentos e respetivos horários de funcionamento, e em virtude de pretender tomar conta do meu filho menor de 12 anos (atualmente com 20 meses) e querendo, também, manter-me ativa na minha vida profissional, o meu pedido inicial foi para passar a trabalhar na equipa de ..., no Departamento de ..., pois sabia que tinham horários das 9h às 24H. Sendo assim, pedi para ser integrada neste departamento, mantendo as minhas funções, num horário que abrangesse o período entre as 19h e as 24h, pois assim, permitir-me-ia tomar conta do meu filho e quando fosse trabalhar a criança ficaria com o pai. Na altura o pedido foi recusado tendo por base os mesmos motivos que invocam nesta presente recusa e vossas excelências apresentaram-me a possibilidade de integrar o tal departamento, mas para trabalhar Sábado e Domingo das 10h às 19h. Aceitei, pois, queria muito conciliar a minha vida profissional com o recente compromisso com a vida familiar e assegurar os valores da maternidade. E, por isso, gostaria de citar o disposto na alínea b) do referido artigo 59.º da lei fundamental portuguesa, que 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. E, ainda, de citar o artigo 68. da Constituição da República Portuguesa que estabelece no ponto 2 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.” No decorrer de quase um ano (a completar no próximo mês de fevereiro) temos vindo a renovar de 6 em 6 meses, a adenda que foi feita ao meu contrato de trabalho (todas as cópias em anexo, doc 2), mantendo, então, o horário já referido. Uma vez que esta última adenda termina a 31 de janeiro de 2020, enviei a vossas excelências um novo

pedido, por email, a 15 de dezembro de 2019 (conforme anexo, doc. 3), desta feita pedindo autorização para alteração do horário de trabalho no regime de trabalho a tempo parcial, de forma a trabalhar de 2 a 6 feiras das 19h às 23H (em todo o caso estou disponível a partir das 19h e por isso poderiam ser 4h escolhidas entre as 19h e as 24h). Pedido este, onde declaro (conforme email em anexo, doc. 3) que pretendo beneficiar deste regime no âmbito do artigo 55.º: - de forma a garantir assistência ao meu filho menor de 12 anos, pelo período de 6 meses a contar da data 01/02/2020, no horário parcial: 2 a 6 feira das 19h às 23h, Declaro, ainda que: o menor vive em comunhão de mesa e habitação (art.2 572, n.2 1 alínea b), i) (documento 4 em anexo), não está esgotado o período máximo de duração desta modalidade do regime de parentalidade, (artigo 55.º, n.9 4 conjugado com artigo 57.º, n.º 1, alínea b),H) ( referenciada data de inicio em fev. 2019 conforme já apresentado pelo doc. 2, adendas ao contrato de trabalho, o outro progenitor exerce atividade profissional e que 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 (art.9 579, n.2 1 alínea b), iii) (apresentado no doc. 5). E passo, então, a explicar os motivos, distinguindo os de ordem familiar daqueles de ordem profissional, que me levam a fazer tal pedido de novo horário: 1- Ordem familiar: O tempo em família e a sua qualidade degradou-se, pois, os tempos livres dos pais são completamente contrários; A atividade profissional do meu cônjuge e pai da criança requer os seus préstimos em alguns, fins de semana, o que me leva a ter de me ausentar do trabalho para poder assegurar os cuidados ao meu filho, pois não temos outra rede familiar que nos possa apoiar (facto já falado, anteriormente com o meu superior hierárquico, conforme email em anexo, doc.) 2-Ordem Profissional: (ressalvo que estes pontos seguintes já tinham sido vistos com o meu superior hierárquico conforme email em anexo, doc. 6): - Maior proximidade com o dia-a-dia da empresa, da equipa e dos colaboradores; pois durante o fim de semana não encontro e não estou com mais ninguém a não ser com os meus colaboradores, além de que não há mais nenhum departamento a funcionar; Ter acesso a mais informação porque este horário semanal permitir-me-ia ainda encontrar-me com a minha chefia, pelo menos um dos Responsáveis de Equipa que trabalha até às 20h, bem como com outros elementos da empresa; Mais orientação, seguimento e

avaliação do meu chefe pois diariamente poderíamos marcar reuniões, o que não acontece agora ao fim de semana pois o seu horário de trabalho é contrário ao meu; - Temas de RH como as férias passariam a ser normalizados em relação aos outros colaboradores: na altura em que aceitei trabalhar ao fim de semana, não fui, nem estava, informada da forma como poderia gozar férias; além de que, por necessidades familiares usaria os dias de férias para assegurar as viagens do meu marido; ora, agora, com a nova orientação de gozo de férias não poderei marcar férias sempre que precise de assegurar as questões familiares, portanto, terei que pensar noutras opções; - Possibilidade de acompanhar com maior frequência os colaboradores, pois encontrá-los-ia, com maior frequência do que ao fim de semana, dada a rotatividade - Cumprimento das 20h semanais ao invés das 16h que estou agora a fazer - Maior proximidade da minha chefia para definir, seguir e avaliar os meus objetivos anuais e mensais, à semelhança de todos os outros colaboradores; Face ao exposto, e fazendo, um balanço, verifica-se que posso retirar mais benefícios quer a nível familiar, quer a nível profissional, se ingressar num horário semanal conforme o meu atual pedido. Quanto às razões invocadas por vossas excelências na recusa apresentada ao meu pedido, não verifico fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, e passo a explanar: esse é um horário que já é atualmente assegurado por uma equipa de quatro consultores, que a partir das 22h00 fica reduzida a 2 consultores, pelo que manifestamente, tenda em consideração o reduzido número de chamadas recebidas entre as 20h e as 22h (cerca de 1,300 chamadas mensais apenas, face a 14.000 chamadas das 09h às 20h), a alocação de mais um profissional a este horário seria inevitavelmente causador de entropias por se afigurar excessivo e desnecessário do ponto de vista do nível de trabalho que nesse horário se verifica, além do desaproveitamento do potencial de V. Exa num horário que não carece mais de meios humanos." - Falam aqui em consultores, porém lembro que eu desempenho funções de Responsável de Equipa e não de Consultora Comercial; - Referem e apresentam dados acerca das chamadas recebidas, no entanto, a minha função de Responsável de Equipa não abrange o atendimento de chamadas; Gostaria que houvesse da parte de vossas excelências maior definição no que diz respeito às entropias referidas, pois será um pouco abstrato; Dizem que a alocação de mais um profissional é excessivo

e desnecessário para o nível do trabalho nesse horário, no entanto, esquecem que esta profissional em questão é uma Responsável de Equipa cuja missão passo a citar abaixo, em conformidade como documento em anexo (doc. 7) emitido por vossas excelências para formalizar o descritivo de função de um Responsável de Equipa: “Planear, coordenar e controlar a Equipa gerindo a atividade de acordo com as regras e procedimentos definidos, para fazer cumprir os níveis de delegação atribuídas a cada colaborador para efeitos de decisão, garantir o cumprimento dos níveis de serviço estipulados e assegurar toda a coerência dos processos, de forma a garantir os objetivos comerciais e operacionais da Empresa, o respeito pelas regras de risco e a preservação de uma boa imagem da Empresa perante os Fornecedores/Parceiros de negócio e Clientes. Efetuar o correto, acompanhamento de todos os Colaboradores, com feedback às mesmas sobre o seu desempenho, potenciando a sua evolução e o grau de cumprimento dos objetivos estabelecidos.” Ora assim sendo, parece-me estar face a um contrassenso, pois nesta descrição não há referência alguma, às tarefas que vossas excelências invocam como insuficientes e passíveis de causar entropias. Além de que em nada é referido qual a quantidade de tarefas e/ou colaboradores necessários para o desempenho da minha função. Em toda a forma, a minha missão enquanto Responsável de Equipa é igual e tem de ter o mesmo rigor independentemente do número de chamadas e de colaboradores presentes nesse horário sobre o qual recaí o meu pedido. Gostaria, ainda, de lembrar algumas das tarefas que vossas excelências definiram, no referido documento em anexo (doc. 7), para a função de Responsável de Equipa, e que em nada estão comprometidas por a mesma função ser realizada no horário por mim pedido: gere os recursos humanos que lhe estão afetos, animando e motivando a equipa (briefings e reuniões) para o prosseguimento dos objetivos, acompanhando e apoiando os colaboradores relativamente às competências necessárias ao exercício da função. Define diariamente prioridades, efetuando pontos de situação, adequando as tarefas definidos, de forma a cumprir níveis de serviço acordados. Asseguro o cumprimento das regras e dos procedimentos internos instituídos, conforme dispositivos legais e métodos de controlo de fraude, de forma a garantir o mínimo de risco para a Empresa. Valida e analisa dossiers de elevado montante de acordo com a sua competência, efetuando verificações, prestando

esclarecimentos e dando seguimento aos mesmos. Contra assina propostas e assina documentos de acordo com o seu nível na grelha de competências. Motiva e defende todas as propostas ao nível de competência necessária, conforme a grelha definida internamente. Responde aos controlos internos, com informação referente aos dossiers tratados pela equipa, de forma a comprovar o respeito pelas regras de risco e pelos procedimentos estabelecidos. Encerro a minha apreciação à vossa recusa, e caso, a vossa revisão da mesma, que estou certa será merecedora da vossa melhor atenção, mantiver a mesma decisão, solicito que peçam parecer à autoridade competente."

## 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, ora requerente, 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. No caso em apreço, verificamos, que a trabalhadora pretende trabalhar pelo prazo de 6 meses, em regime de trabalho a tempo parcial, de segunda a sexta feira, entre as 19h e as 23h, no entanto, atente-se, que não é referido pela mesma se à data do pedido de trabalho a tempo parcial, já esgotou a licença parental complementar, em qualquer uma das suas modalidades, de acordo com o que estabelece o n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho.
- 2.10. Em sede de apreciação, a trabalhadora, não fez uso da prerrogativa, de poder aperfeiçoar o pedido, de acordo com os requisitos ditados pelo artigo 55.º do Código do Trabalho.
- 2.11. Analisadas as peças processuais e permitindo o n.º 5 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o gozo de trabalho a tempo parcial, após informação à entidade empregadora, do seu início e termo, com 30 dias de antecedência, se a trabalhadora ainda não o fez, poderá fazê-lo de imediato, para poder assim, de uma forma mais eficaz conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar. -
- 2.12. Assim e apesar da entidade empregadora não ter levantado a questão formal na intenção de recusa, a verdade é que conforme estabelece o número 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o direito para trabalhar a tempo parcial pode ser exercido por ambos os progenitores, e, períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades. -

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial, requerido pela trabalhadora ..., porquanto a trabalhadora, não indicou expressamente no seu pedido, se já gozou, a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3.2. Se a trabalhadora ..., entender, poderá fazer um novo pedido de horário de trabalho a tempo parcial, que cumpra os requisitos previstos no artigo 55.º do Código do Trabalho. No entanto, não tendo a trabalhadora, esgotado a licença parental complementar, poderá informar a entidade empregadora, com um mês de antecedência ao início do gozo, que irá gozar a licença parental complementar na modalidade de tempo parcial, podendo desta forma conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar, sem necessitar da autorização da entidade empregadora.

3.3. O empregador deve proporcionar à/ao trabalhador/a 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/ao trabalhador/a 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 5 DE FEVEREIRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA,