

PARECER N.º 632/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial e horário flexível de 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 4961-TP/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 30.10.2020, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial e horário flexível, 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 e horário flexível, de 29.09.2020, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que é *“trabalhadora nesta empresa desde 28/04/1998, pretendendo beneficiar do regime de parentalidade previsto no Código do Trabalho, artigos 33.º a 65.º, com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível, vem requerer autorização para beneficiar, pelo período de uno ano, do seguinte horário de trabalho: - Trabalho a tempo parcial (art.º 55.º); -Regime de horário flexível (art.º 56.º e 57.º).*

- 1.2.2.** *A trabalhadora tem a seu cargo e à sua guarda, três filhos menores com idades compreendidas entre os 15 e 3 anos de idade.*
- 1.2.3.** *Devido as responsabilidades parentais reside em comunhão de mesa e habitação com os menores, cabendo-lhe as obrigações de os levar e ir buscar aos estabelecimentos de ensino que os menores frequentam bem como participar das reuniões com os professores e de todas as outras atividades ligadas às vidas dos seus filhos, o que com o atual horário praticado é quase impossível.*
- 1.2.4.** *Assim, pretende a trabalhadora iniciar o horário de trabalho a tempo parcial bem como o regime de horário flexível a 01 de novembro de 2020.*
- 1.2.5.** *De acordo com o n.º 3 do artigo 55º o trabalhador pode chegar a acordo com o empregador quanto ao período de trabalho a ser praticado.*
- 1.2.6.** *Neste sentido propõe-se o seguinte horário:*
- Redução das atuais 40 horas semanais para 30 horas semanais;
 - Ter horário compreendido entre as 9:00h e as 17:00h;
 - Direito a gozar um fim-de-semana por mês, pois por força do acordo de responsabilidade parentais, só pode passar um fim-de-semana de 15 em 15 dias com os filhos;
 - Fazer as seis horas consecutivas ou com intervalo ate 1 (uma) hora (art.º 56.º, n.º 4).
- 1.2.7.** *Entrega declaração da composição de agregado familiar, bem como de que o outro progenitor exerce atividade profissional e que não se*

encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial (art.º 57.º, n.º 1 alínea b), iii))”.

1.3. Em 19.10.2020, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Vimos por este meio dar resposta à solicitação de V. Ex^a em praticar um regime um horário a tempo parcial de 30 horas semanais, bem como a praticar um horário flexível:*

1.3.2. *No seu requerimento, que mereceu a melhor atenção da nossa parte, indica que pretende V. Exa. reduzir o seu período normal de trabalho, passando o mesmo a ser de apenas 30 horas, e não de 40 horas, e pretendendo praticar um horário entre as 09h00 e as 17h00, com folgas fixas a um fim de semana por mês. E fazendo seis horas diárias de forma consecutiva, ou com um intervalo de até uma hora.*

1.3.3. *Quanto ao pedido de trabalho a tempo parcial, cumpre-nos informar que à data, por motivos operacionais, não será possível deferir o seu pedido.*

1.3.4. *Na verdade, as cargas horárias em uso pela Empresa são os seguintes: 16, 20 ou 40 horas.*

1.3.5. *Ora, não pretendendo um Colaborador praticar um horário a 40 horas, poderei fazê-lo a 16 ou a 20 horas.*

1.3.6. *Os Colaboradores com part-time de 20 horas semanais permitem garantir reforços nas diversas secções em momentos específicos do dia (por exemplo entre as 08h00 e as 12h00, nos pequenos-almoços,*

ou nos caixas, ou nos secções com atendimento, respondendo assim ao maior afluxo de clientes.

- 1.3.7.** *Os Colaboradores com part-time de 16 horas semanais exercem as suas funções exclusivamente aos sábados e domingos. pretendendo assim proceder-se ao reforço da equipa de loja nos dias de maior afluxo de clientes.*
- 1.3.8.** *Não pretende por isso criar a Empresa novas cargas horárias aos seus Colaboradores. sob pena de, sendo concedidas as mesmas condições a todos aqueles que se encontrem em situações semelhantes à sua, se tornar impossível o bom funcionamento e capacidade de resposta do estabelecimento.*
- 1.3.9.** *Ora, e inexistindo qualquer acordo atípico, os horários de trabalho são planeados pela Empresa de acordo com as suas necessidades operacionais.*
- 1.3.10.** *Isto significa que todos os nossos Colaboradores - aos quais não seja aplicável tratamento diferente par imperativo legal, como é o seu caso - tem de executar horários de trabalho rotativos, de modo a garantir que todos os elementos das equipas praticam os mesmos períodos de trabalho, não beneficiando injustificadamente - e em prejuízo dos demais colegas - de horários especiais.*
- 1.3.11.** *Quanto ao pedido de horário flexível, começemos por referir que, na medida em que o pedido apresentado por V. Exa. pressupunha o desempenho de apenas 30 horas, e que a Empresa já expressamente a recusou, não poderá a Empresa concordar com os termos de horário apresentado”.*

- 1.4. Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de trabalho a tempo parcial e horário flexível.

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.** 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”.
- 2.3.** 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.).
- 2.4.** 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”.

2.5. 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).

2.6. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, 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.

2.7. Na verdade, existe uma questão prévia que impede a verificação dos demais requisitos e das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa 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 e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial e horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...**
- 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 EM 25 DE NOVEMBRO DE 2020, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.