

PARECER N.º 752/CITE/2023

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 3571 - TP/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 25.07.2023, 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 horário, de 22.06.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Reporto-me ao contrato de trabalho em vigor entre nós, onde cumpro o horário das 09.00 às 18.00 horas, com um vencimento de €750.*
 - 1.2.2. *Atendendo ao facto de ter dois filhos, um com 4 anos e o outro com 9 meses de idade, que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, necessito de reduzir o meu horário de trabalho de forma a*

poder acompanhar os mesmos nas suas atividades educacionais e formativas.

1.2.3. *O meu marido não tem possibilidades de pedir a redução de horário de trabalho, conforme declaração da sua empregadora.*

1.2.4. *Pelo exposto, nos termos constantes no artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho, venho pedir a V. Exas. autorização para reduzir o meu horário de trabalho, passando a trabalhar a tempo parcial de terça-feira a sexta-feira, das 09.00 horas às 18.00 horas, com descanso ao Sábado, Domingo e Segunda-feira.*

1.2.5. *Mais solicito que este horário tenha início no próximo dia 1 de agosto de 2023, pelo prazo de 24 meses”.*

1.3. Em 13.07.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Acusamos a receção, no dia 24 de junho de 2023, de uma carta entregue em mão, dirigida ao “Gestores/Sócios do Restaurante ...”, através da qual V. Exa. solicita, ao abrigo dos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, autorização para reduzir o seu horário de trabalho, passando a trabalhar a tempo parcial de terça a sexta-feira, das 09h00 à 18h00, com descanso aos sábados, domingos e segundas-feiras, pelo prazo de 24 meses e com início a dia 01 de agosto de 2023.*

1.3.2. *Em resposta, comunicamos ser nossa intenção recusar esse pedido de alteração de horário de trabalho, com os seguintes fundamentos, e tendo em vista a sua apreciação pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no emprego (doravante, CITE):*

- 1.3.3.** *Com efeito, V. Exa. exerce funções de empregada de mesa no nosso restaurante ...*
- 1.3.4.** *O restaurante encerra às segundas-feiras para descanso do pessoal e está aberto ao público todos os restantes dias da semana, de terça-feira a domingo (sendo que ao domingo até às 17h), entre as 12h30m e as 22h30m, mas encontra-se em funcionamento entre as 09h00 e as 23h30m (e aos domingos entre as 09h e as 17h).*
- 1.3.5.** *O restaurante tem um total 6 trabalhadores a tempo inteiro, mais 3 trabalhadores ao fim de semana a tempo parcial.*
- 1.3.6.** *No restaurante existem 3 trabalhadores com filhos menores no seu agregado familiar.*
- 1.3.7.** *O restaurante pratica dois horários rotativos diferentes de terça-feira a domingo, que são os seguintes:*
- a) das 9:00 às 18:00 de terça-feira a domingo (abertura)*
 - b) das 11:30 às 16:30 e das 19:30 às 23:30 de terça-feira a sábado (fecho).*
- 1.3.8.** *Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limite ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento do restaurante, é este o único esquema organizativo possível com vista ao seu correto funcionamento.*
- 1.3.9.** *V. Exa. pretende um horário fixo, a tempo parcial, correspondente, portanto, a metade do praticado a tempo completo, organizado entre*

as 09h00 e as 18h00 de terça a sexta-feira, com descanso ao Sábado, Domingo e Segunda-feira.

- 1.3.10.** *Desde logo, o horário semanal solicitado não existe no restaurante.*
- 1.3.11.** *Atribuir-lhe o horário que solicita, significaria um verdadeiro atropelo ao regime de horários diversificado por turnos em vigor no restaurante, o qual foi pensado para responder às necessidades do estabelecimento.*
- 1.3.12.** *Consequentemente, ao admitir-se a concessão do horário solicitado, o restaurante não teria um quadro suficiente para responder à suas necessidades, ou seja, não teria trabalhadores suficientes para satisfazer os Clientes com o mínimo de qualidade exigível, levando a que estes ficassem insatisfeitos -- situação que, no limite, conduziria a perda de receitas, e à degradação da imagem do estabelecimento, dado que Clientes insatisfeitos deixariam de frequentar o restaurante e passariam a palavra a outros.*
- 1.3.13.** *Tal dificuldade só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição de V. Exa., o que acarretaria custos adicionais, algo que o restaurante não pode suportar pois afetaria a sua viabilidade.*
- 1.3.14.** *Ocorreria também uma discriminação face aos restantes colegas do restaurante, cujos horários se enquadram no supra referido esquema de horários diversificados e por turnos.*
- 1.3.15.** *Um tal tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar conflitos laborais entre os outros trabalhadores e a empresa, assim como desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento do restaurante, sobretudo para a*

produtividade e qualidade de serviços deste. O que tudo constitui um constrangimento inexigível à entidade empregadora.

1.3.16. *Deste modo, as circunstâncias atuais impossibilitam a aceitação do pedido de autorização para reduzir o seu horário de trabalho”.*

1.4. Do presente processo não consta que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário a tempo parcial.

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.** Nos termos do n.º 2 do citado artigo 55º do Código do Trabalho, “o direito (ao trabalho a tempo parcial) *pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades*”, prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 2.1.2.** E, nos termos do n.º 3 do citado artigo 55º do mesmo Código “*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/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.

- 2.3.** Na verdade, existe uma questão prévia que impede a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que é a questão da trabalhadora ter dois filhos, um com 4 anos e outro com 9 meses de idade, não ter referido que já gozou a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho, relativamente aos seus filhos, que são menores de 6 anos, uma vez que, nos termos do n.º 2 do artigo 55º do mesmo Código, o direito ao trabalho a tempo parcial só *"pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades"*, sendo uma dessas modalidades a do trabalho a tempo parcial até 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.
- 2.4.** Esta norma justifica-se, uma vez que a licença parental complementar em qualquer das suas modalidades, não carece de autorização por parte da entidade empregadora, que apenas tem de ser informada pela trabalhadora, por escrito, com 30 dias de antecedência, relativamente à data do seu início, conforme o disposto no n.º 5 do citado artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 2.5.** Acresce que a trabalhadora pretende trabalhar a tempo parcial pelo período de 32 horas por semana, sendo apenas de 20 horas por semana a metade do trabalho praticado a tempo completo, que é de 40 horas semanais, pelo que, sendo o pedido da requerente superior à

referida metade do trabalho praticado a tempo completo, teria de haver acordo prévio entre aquela e a sua entidade empregadora, nos termos do n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o que não sucedeu.

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 apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., podendo, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração 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 EM 16 DE AGOSTO DE 2023, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.