

## PARECER N.º 156/CITE/2009

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, 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 822 – TP/2009

### I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 26 de Outubro de 2009, da ilustre mandatária da Entidade Empregadora ..., L.<sup>da</sup>, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de trabalho a tempo parcial, apresentado pela Trabalhadora ...
- 1.2. Por requerimento datado de 21 de Setembro de 2009, a Trabalhadora solicitou autorização para trabalhar a tempo parcial com a proporcional redução na remuneração, alegando que (...) *pretendo trabalhar 20 horas semanais, previsivelmente, pelo período de 1 ano*, juntando para o efeito uma declaração nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12/02 e solicitando que pretende (...) *exercer 20 horas semanais, a prestar de segunda a sexta-feira, entre as 10h00 (dez horas) e as 14h00 (catorze horas)*.
- 1.3. Em 9 de Outubro de 2009, a Entidade Empregadora remeteu à Trabalhadora a fundamentação da intenção de recusar o pedido, invocando o seguinte:
  - 1.3.1. (...) *Analisado o seu pedido de flexibilidade de horário, vimos informar V. Ex.<sup>a</sup> da intenção de proceder à recusa do mesmo, por não estar cumprida a condição exigida pelo n.º 2 do artigo 55.º que tal direito seja exercido após o gozo da licença parental complementar.*
  - 1.3.2. *Ainda que assim não fosse, o seu empregador teria de recusar o seu pedido, com fundamento em necessidades imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, com os seguintes fundamentos:*

- 1.3.3.** *a) V. Ex.<sup>a</sup> vem exercendo funções na loja que o empregador explora no centro ..., prestando o seu trabalho das 10 às 19h, com pausa de uma hora para o almoço, sendo que ao sábado trabalha entre as 10 e 13h.*
- 1.3.4.** *Veio (...) requer autorização para trabalho a tempo parcial pelo período de um ano para assistência aos seus filhos.*
- 1.3.5.** *(...) veio requerer que o seu horário de trabalho fosse elaborado entre as 10h00 e 14h e entre a segunda e sexta-feira.*
- 1.3.6.** *Ora, tal prejudica o funcionamento da loja do empregador.*
- 1.3.7.** *Tal loja tem o seguinte horário de funcionamento, abre às 10h e fecha às 23h, estando aberta todos os dias.*
- 1.3.8.** *Todas as funcionárias da referida loja, à exceção de V. Ex.<sup>a</sup>, exercem funções num esquema de turnos rotativos.*
- 1.3.9.** *A loja funciona com uma equipa de 4 funcionárias.*
- 1.3.10.** *(...) Veio requerer, na prática, não trabalhar entre as 14h e 19h, bem como folgar sempre ao sábado.*
- 1.3.11.** *Tal período de tempo é o de maior afluência de público à loja, pois é altura em que as pessoas saem dos empregos ou gozam as suas folgas, onde as vendas e potenciais vendas aumentam e quando mais falta faz uma equipa completa à loja.*
- 1.3.12.** *A concessão de tal horário a V. Exa. acarretaria a contratação de mais uma trabalhadora, de forma a não transtornar os horários das suas colegas.*
- 1.3.13.** *Em períodos de crise, em que a facturação da loja tem baixado, não se mostra viável a contratação e formação de mais uma funcionária, com os gastos que daí advém para o empregador.*
- 1.3.14.** *Além disso, a presença de uma equipa desfalcada no período de maior afluência e com a concorrência aguerrida em tempos de crise, prejudicaria necessariamente as vendas do empregador, por não permitir uma assistência conveniente aos clientes.*

- 1.3.15.** *O Empregador não tem qualquer posto de trabalho para oferecer à trabalhadora, em que seja possível a flexibilidade de horário requerida.*
- 1.3.16.** *Assim sendo, o empregador manifesta a intenção de recusar o pedido de flexibilidade nos termos requeridos pela trabalhadora (...).*
- 1.4.** *Através da comunicação de 20 de Outubro de 2009, a Trabalhadora, na sua apreciação escrita à intenção de recusa, vem reiterar o seu pedido e alegar sucintamente o seguinte:*
- 1.4.1.** *(...) Sou mãe de dois menores de 5 e 12 anos, respectivamente (atestado em anexo) (...).*
- 1.4.2.** *O meu cônjuge, com a profissão de Engenheiro Mecânico, exerce funções em Moçambique.*
- 1.4.3.** *Os meus filhos dependem única e exclusivamente de mim, para o seu cuidado e guarda diária, incluindo o acompanhamento, apoio e assistência.*
- 1.4.4.** *A frequência escolar dos meus filhos, menores, implica necessidades de apoio e acompanhamento, que em ausência do pai tem que ser assegurada apenas por mim, já que a família vive toda em ..., a cerca de 400 km de distância.*
- 1.4.5.** *Pretendo usar a faculdade legal da prestação de trabalho a tempo parcial de 20 horas, pelo período de um ano, para contribuir, de forma mais intensa para educação e crescimento dos meus filhos.*
- 1.4.6.** *Em relação especificamente à vossa carta de 9 de Outubro acrescento ainda o seguinte:*
- 1.4.7.** *É verdade que tenho exercido funções na loja do Centro ..., prestando o meu trabalho no horário das 10h às 19 h de segunda a sexta feira com uma hora de pausa para refeição, e ao sábado das 10 às 13 horas. Isto corresponde ao exercício continuado de um horário de trabalho semanal correspondente a 43 horas semanais.*
- 1.4.8.** *O facto de eu não trabalhar por turnos resulta de ser a funcionária mais antiga da loja, e de já trabalhar num horário sem turnos quando V. Ex.<sup>as</sup>. adquiriram o negócio, facto esse que foi confirmado, pela sentença do Proc. .../2002 que correu termos na 2.<sup>a</sup> secção do 2.º juízo do Tribunal de Trabalho do ..., que o meu local de trabalho é a loja*

*sita no Centro ..., e que o horário de trabalho teria que ser organizado de segunda a sexta das 9.00 às 20.00h e a sábado das 9.00 às 13.00h.*

**1.4.9.** *Não é verdade que o estabelecimento funcione correctamente apenas com 4 funcionárias, já normalmente à hora de almoço eu fico sozinha para permitir às minhas colegas a tomada da sua refeição.*

**1.4.10.** *O período da tarde durante a semana, não corresponde ao de maior afluência, já que ao contrário do alegado, esse é o período de trabalho para a esmagadora maioria dos clientes. Antes pelo contrário o período de almoço, acaba por ser o período de maior afluência, durante a vigência do meu horário de trabalho.*

**1.4.11.** *Acresce ao alegado que, a ... não é uma pequena empresa, só com aquele estabelecimento, existem dezenas de lojas e é normal, por exemplo, para fazer as folgas vêm funcionárias de outras lojas do ....*

**1.4.12.** *A rentabilidade da loja não pode colidir com os meus direitos enquanto trabalhadora e Mãe, ainda porque o meu salário vai ser reduzido em proporção ao trabalho prestado, não existindo qualquer prejuízo ou custo adicional para a empresa.*

**1.4.13.** *Não se compreende o argumento uma vez que a diminuição proporcional do meu salário permite a contratação de uma outra funcionária em part-time, através de contrato a termo certo ou incerto.*

**1.4.14.** *A possibilidade de trabalhar a tempo parcial em nada iria prejudicar a empresa e nunca se verificariam razões imperiosas ligadas ao funcionamento da loja que inibissem esse meu direito, por isso venho deste modo reafirmar o meu pedido.*

**1.5.** O processo vem instruído com os seguintes elementos:

- Declaração, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho;
- Atestado da Junta de Freguesia de ...;
- Duas Fotocópias dos Bilhetes de Identidade dos filhos;
- Procuração forense.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Os n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelecem que *os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país e que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

Acresce que o referido diploma fundamental dispõe ainda, na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º, 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 actividade profissional com a vida familiar.*

**2.2.** Como corolário, e de modo a concretizar os princípios constitucionais enunciados, a lei ordinária prevê, no n.º 1 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o direito do trabalhador com filho menor de 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, a trabalhar a tempo parcial. Ora, a referida possibilidade depende de requerimento apresentado pelo trabalhador ao empregador, com 30 dias de antecedência, e desde que reunidos os elementos constantes das alíneas *a), b), i); ii) e iii) e c)* do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, podendo o empregador apenas *recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*<sup>1</sup>

No caso de pretender recusar o pedido, a entidade empregadora deve fundamentar a sua intenção e submeter o processo à emissão de parecer prévio pela CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do trabalhador, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.<sup>2</sup>

Ainda assim, mesmo em presença do parecer prévio desfavorável desta Comissão, o empregador poderá, eventualmente, alcançar o efeito pretendido mas apenas após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa.<sup>3</sup>

**2.3.** Por outro lado, de acordo com o estabelecido na alínea *a)* do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, *considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido.*

**2.4.** Ao abrigo da legislação mencionada, a entidade empregadora remeteu o processo em análise à CITE merecendo, o seu conteúdo, as seguintes considerações:

---

<sup>1</sup> Vide n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

<sup>2</sup> Vide n.ºs 5 e 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho.

<sup>3</sup> Vide n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.4.1.** A trabalhadora solicitou à entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de tempo parcial de 20 horas semanais, por período de um ano, tendo cumprido os requisitos constantes das alíneas *a), b), i), ii), iii)* e *c)* do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.5.** Todavia, no âmbito da análise do processo remetido à CITE, cumpre determo-nos no seguinte:

**2.5.1.** Encontrando-se o direito, cujo exercício foi solicitado pela Trabalhadora, previsto no artigo 55.º do Código do Trabalho, importa debruçarmo-nos de forma detalhada sobre tal normativo. Assim:

Nos termos do n.º 1 do referido preceito legal, o trabalhador com filho menor de 12 anos que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial, acrescentando o n.º 2 que *o direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar,<sup>4</sup> em qualquer das suas modalidades.<sup>5</sup>*

**2.5.2.** Ora, da análise do presente processo resulta informação prestada pela Entidade Empregadora, aquando da fundamentação dos motivos de recusa do pedido para trabalhar a tempo parcial, que *é intenção de proceder à recusa do mesmo, por não estar cumprida a condição exigida pelo n.º 2 do artigo 55.º que tal direito seja exercido após gozo da licença parental complementar.*

**2.5.3.** Da documentação junta pela Trabalhadora, designadamente os Bilhetes de Identidade dos filhos conclui-se que estes nasceram em 30 de Junho de 1997 e em 19 de Dezembro de 2003.

**2.5.4.** Neste sentido, em 20 de Dezembro de 2009, nenhum deles será menor de 6 anos de idade, pelo que, no caso em concreto, invocar a necessidade de esgotar o exercício do direito ao gozo da licença parental complementar, em qualquer das modalidades previstas no normativo acima referido, que seria requisito para o gozo do trabalho a tempo parcial, torna-se dispensável considerando que à data da emissão do presente parecer o direito à licença parental complementar não poderia ser exercido uma vez que não seria possível informar a entidade empregadora com 30 dias de antecedência.

---

<sup>4</sup> Vide alíneas *a), b), c)* e *d)* do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

<sup>5</sup> Sublinhado nosso.

- 2.5.5.** Assim, por outras palavras, o pedido da Trabalhadora não necessita de reunir o aludido requisito legal, na medida em que a filha da Trabalhadora completa os seis anos de idade já em 19 de Dezembro de 2009 e conforme o exposto seria impraticável lançar mão de qualquer das modalidades previstas no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que, é inequívoco que a exigência prevista no n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho se considera ultrapassada, no caso vertente.
- 2.6.** Verificada a legitimidade do pedido, e, por economia processual, a sua admissão, resta a análise dos motivos invocados para a recusa da prestação de trabalho a tempo parcial.
- 2.7.** Nos termos da lei, a recusa deve ser fundamentada em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir o trabalhador por este ser indispensável.
- 2.8.** Tal desígnio legal não significa a justificação da necessidade do posto de trabalho daquela Trabalhadora, situação que se deduz da própria existência da relação laboral, mas concretizar, naquele caso, quais os motivos relacionados com o funcionamento da loja ou com a impossibilidade de substituir a Trabalhadora por esta ser indispensável, ou seja, dificilmente substituível, que justifique a impossibilidade da concessão do direito de trabalhar em regime de tempo parcial.
- 2.9.** Assim, no que respeita à parte substancial, a entidade empregadora não estabelece o nexo causal suficiente entre a ausência da Trabalhadora e o normal funcionamento da loja.  
Se não vejamos:
- 2.10.** A Entidade alega que a loja funciona com uma equipa de quatro funcionárias e que todas elas exercem funções num esquema de turnos rotativos, mas não demonstra nem concretiza sobre o modo como são organizadas as escalas dos turnos das trabalhadoras e não presta qualquer informação sobre o volume de trabalho semanal, pelo que, não é possível, em concreto, apreciar o que é aduzido sobre a recusa da pretensão da Trabalhadora por parte da Entidade Empregadora.
- 2.11.** Por fim, a entidade empregadora vem alegar a impossibilidade de substituir a Trabalhadora por, tal facto, acarretar a contratação de mais uma trabalhadora, de forma a não transtornar os horários das suas colegas, mas não justifica a indispensabilidade da

Trabalhadora requerente, que poderia, eventualmente, e a título meramente exemplificativo, ser colmatada com a afectação de outra trabalhadora àquela loja, ou a contratação de nova trabalhadora para o período em falta, tendo em consideração que aceitando o pedido da Trabalhadora requerente iria diminuir os custos de um vencimento a tempo inteiro, ou ainda a repartição das tarefas pelas outras trabalhadoras existentes, cabendo à Entidade Empregadora a explicação objectiva em como tal se afiguraria penalizante para a empresa.

**2.12.** Importa ainda referir que o trabalho a tempo parcial nos primeiros 12 anos de vida da criança é contado em dobro para efeitos de atribuições de prestações de segurança social, com o limite da remuneração correspondente ao tempo completo, mediante comunicação do facto, por parte do trabalhador, à instituição de segurança social, nos termos do n.º 2 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril.

**2.13.** Nestes termos, os motivos invocados pela Entidade Empregadora não justificam a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica e hipotética.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Pelas razões indicadas, a CITE emite parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial, requerido pela Trabalhadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2009**