

**PARECER N.º 19/CITE/2020**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial de trabalhador 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 5383- TP/2019

**I – OBJETO**

- 1.1.** Em 18.12.2019 a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções na Unidade de Transformação – setor de cola manual .
- 1.2.** No seu pedido de trabalho a tempo parcial, datado de 20/11/2019, a trabalhadora requerente solicita o seguinte:

*“(...) Eu (...) colaboradora (...) a exercer função na cola manual na Empresa (...), venho por este meio requerer:*

*Horário flexível de 2ª a 6ª feira entre as 9h e as 14h com pausa para lanche às 12h em regime de trabalho a tempo parcial, que no está esgotado o período máximo de duração, com redução de horário para 25 horas semanais ,e pelo período de 2 anos, a ter início a 6 de Janeiro de 2020,para conciliação da atividade profissional com a vida familiar ao abrigo do art.º 55, 56 e 57 do código do trabalho aprovado pela lei nº 7/2009,de 12 de fevereiro, com os seguintes fundamentos e condições:*

*Visto ter uma filha menor de 5 anos e também agora recentemente me ter sido confiado pelo tribunal, um sobrinho também ele menor de 8 anos, que*

*vivem comigo em comunhão de mesa e habitação que necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento, pela também razão de ter recebido em nosso seio familiar este meu sobrinho, que ambos precisamos deste tempo para nós nos adaptarmos a ele e ele a nós, como devem compreender não é fácil entrar alguém numa família que já tinha a sua própria estrutura e agora tem de se adaptar a uma pessoa que apesar de meu sobrinho é um pessoa estranha no nosso seio familiar, principalmente para a minha filha que de repente se vê com mais uma criança em sua casa, quando antes era só ela daí eu precisar de tempo para gerir toda esta situação, não me posso despedir porque como devem calcular necessito de rendimentos não posso ficar sem receber absolutamente nada.*

*O meu companheiro não pode auxiliar porque trabalha por conta própria como pedreiro e sai de casa às 7 da manhã e regressa às 18h pois a maior parte das vezes o trabalho fica longe.*

*Pelas razões expostas e pela impossibilidade de ter outro suporte familiar capaz de me auxiliar, peço as referidas condições de horário flexível e redução de horário, para poder conciliar a atividade profissional com a vida familiar, e assim dar à minha filha e sobrinho a atenção que eles necessitam e merecem.*

*Na impossibilidade de não vos ser possível aceitarem este meu pedido, agradecia então que me enviam a carta de despedimento juntamente com a respetiva carta para entregar no centro de emprego, para poder requerer o fundo de desemprego enquanto espero para encontrar um emprego compatível com a minha delicada situação pela qual estou a passar e assim não ficar de todo sem rendimentos que como é natural me faz muita falta.  
(...)"*

- 1.3.** A 06.12.2019 a entidade empregadora notificou, a trabalhadora da intenção de recusa, nos seguintes termos:

*"... (...) que exerce a actividade comercial de outras indústrias transformadoras diversas, (...), vem por este meio acusar a recepção da*

*vossa missiva sobre o assunto em referência, datada de 20/11/2019, cujo teor nos mereceu a nossa melhor atenção, e quanto à mesma, por forma a fundamentar a nossa resposta, salientamos os seguintes aspectos:*

*Como V. Exa. bem sabe, e disso foi informada na entrevista realizada a V. Exa. antes da sua admissão nesta empresa, os horários de trabalho praticados nesta empresa obedecem a um sistema de Turnos, repartidos da seguinte forma:*

- T1 (Turno um) que vigora entre as 06h00 e as 14h00, e com intervalo das 11h00 às 11h30;*
- T2 (Turno dois) que vigora entre as 14h00 e as 22h00 e com intervalo das 19h00 às 19h30;*
- T3 (Turno três) que vigora entre as 22h00 e as 06h00 e com intervalo das 03h00 às 03h30;*

*tudo em obediência ao disposto na clausula 31ª do CCT da AIMMP aqui aplicável e ainda ao disposto nos artigos 220º e 221º ambos do CT.*

*Assim os Turnos em vigor nesta empresa estão organizados para se trabalhar em equipa nas quais os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo e foram na medida do possível organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, isto sem nunca ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.*

*Como V. Exa. bem sabe, inexistente, actual e futuramente, qualquer hipótese de ter um horário de trabalho, destinado a apenas um (ou mesmo mais) colaboradores, ou mesmo um turno, em regime de tempo parcial, precisamente porque, entre outros motivos, os Turnos foram organizados para que os equipamentos fabris possam estar ocupados durante 24h/dia, pressupondo assim, que sejam ocupadas por três turnos de 8h/dia, necessitando dessa forma, de três colaboradores a tempo inteiro, que, dessa forma, ocupam sucessivamente o mesmo posto de trabalho.*

*Importa salientar que os H.T. praticados e distribuídos por todos os trabalhadores, são elaborados por forma a assegurar o regular e bom funcionamento das secções/linhas da empresa, durante o seu Horário de Laboração, mas também para tentar de algum modo agradar aos trabalhadores, atendendo aos diversos condicionalismos da vida e agregado familiar de cada trabalhador, com família e filhos menores, tendo, inclusivamente, já sido alterados alguns turnos atribuídos a alguns colaboradores, no sentido da conciliação entre a vida profissional e familiar dos mesmos.*

*Em complemento do que já foi supra explanado, desejamos, ainda, concretizar seguinte:*

- a) Esta empresa dedica-se à produção e transformação de espuma, possuindo actualmente, no total 132 colaboradores, assim repartidos:
  - i) 14 colaboradores no turno das 22h-6h,*
  - ii) 46 colaboradores no turno das 14h-22h,*
  - iii) 47 colaboradores no turno das 6h-14h**
- b) Possui ainda 25 colaboradores, em horário normal (das 08h00 às 17h10) alocados ao Pavilhão A, onde é feita a produção da espuma (pavilhão este com riscos elevados e com entradas restritas aos colaboradores lá alocados) e com funções de apoio (Cargos de Direção e Departamentos como Qualidade, Melhoria Continua, etc) sendo que V. Exa. não se enquadra em nenhuma dessas categorias profissionais, nem há vaga para que V. Exa. aí se enquadre, porquanto tais postos de trabalho estão completamente preenchidos;*
- c) O Pavilhão D, onde é feita a transformação de espuma e onde V. Exa. exerce funções, labora, como bem sabe, com os 3 turnos já mencionados: 22h-6h, 6h-14h e 14h-22h, sendo que todos os colaboradores deste Pavilhão estão em regime de full-time, porquanto não existe a necessidade nem a possibilidade funcional de ter colaboradores a part-time;*
- d) V. Exa. está alocada ao Setor da Cola Manual, sendo que a função que lhe foi atribuída é a de receber componentes de vários tipos, como espuma, fibra e madeira, dependendo de cada modelo de sofá ou*

*chaise-longue, e, após recepção dos mesmos, cumprir com a respectiva sequência de colagem, preconizada para cada modelo, "construindo o puzzle", colando os vários componentes uns aos outros através da pistola de cola manual;*

- e) No posto de trabalho onde V. Exa, exerce funções, o objetivo diário é de 90% de produção para cada modelo de sofá;*
- f) Sucede que a média de ocupação do setor onde V. Exa. se insere é de 118%, o que significa que neste momento temos mais trabalho do que capacidade de trabalho (existe um défice de 28%) e por esse motivo tem, inclusivamente, sido solicitado e prestado trabalho suplementar aos sábados;*
- g) E desta forma imperioso que todos os colaboradores cumpram com os seus horários de trabalho, de 8h/dia, por forma a fazer face ao volume de trabalho existente, e ainda assim, não é suficiente;*

*Nesta sequência, e porque aquele normativo, citado por V. Exa. admite que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa o que se verifica, (ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável) (artigo 57.º n.º 2 do CT), atendendo ao já exposto no início desta missiva, informamos V. Exa. que não é possível aceder ao seu pedido, nos termos apresentados.*

*Como até V. Exa. bem sabe, esta empresa é sensível a todos os pedidos de todos os seus trabalhadores, sendo que por vezes não é possível satisfazer ou aceder a todas as pretensões, muito menos agora, em virtude da conjectura económica que o país atravessa, e à qual esta empresa não é alheia, dado que não é viável adquirir mais equipamentos, sobretudo para serem utilizados apenas 5h/dia, e muito menos existem candidatos para admitir como novos trabalhadores, sendo, aliás, impossível admitir colaboradores em regime de tempo parcial, pois não existem candidaturas, muito menos, para esse regime de horário de trabalho.*

*Por outro lado, é manifestamente impossível proceder à troca de secção de outra colega, já que a mesma situação transitaria para qualquer outra secção, pois os horários de trabalho praticados são os mesmos, e, como se deixou referido supra, não existe qualquer colaborador em regime de trabalho a tempo parcial.*

*Tais ausências de trabalhadores na secção seria insustentável, com evidentes prejuízos para esta empresa em termos de volume de produção bem como para a respectiva vida pessoal e familiar das suas colegas, quando V. Exa. bem sabe desde a sua admissão, que os horários de trabalho são organizados por Turnos sendo essa uma condição de admissão de trabalhadores nesta empresa.*

*Por ultimo, manifestamos, aqui e novamente, a nossa vontade em aceder, na medida do possível, ao que solicita, motivo pelo qual, ontem dia 05/12 às 13h50, reunimos com V. Exa., estando ainda presentes, do Dep. Recursos Humanos a Sra. (...), o Sr. Diretor de Fábrica (...) e o Sr. Diretor de Produção (...).*

*Nessa reunião, houve uma tentativa de se alcançar uma solução, tendo sido proposto a V. Exa. passar para uma outra empresa do Grupo, a (...), uma vez que nessa empresa existem linhas de produção a laborar das 8h00 às 17h10, quando nesta empresa não há, e como V. Exa. bem sabe, é impossível para esta empresa, face ao fluxo de trabalho que tem atualmente, ter um posto de trabalho desocupado entre as 6h e as 9h do turno das 6h.-14h, e não é possível criar um horário de trabalho em regime de tempo parcial, apenas e só para V. Exa. ou para qualquer outra colaboradora, precisamente porque é impossível ter um posto de trabalho, seja ele qual for, desocupado por várias horas, porquanto não existe ninguém a laborar nesse regime, e, como tal, esse equipamento estaria parado, e apenas laboraria durante 5h/dia, causando graves e onerosos prejuízos a esta empresa.*

*Desta forma, ficaremos assim a aguardar que no prazo de cinco dias V. Exa., querendo, se pronuncie sobre o supra exposto, findos os quais o presente*

*processo será remetido para a CITE para emissão de Parecer, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do CT.*

*(...)”*

**1.4.** Do processo remetido à CITE consta apreciação da trabalhadora, com o seguinte teor:

*“(...)”*

*Eu (...) colaboradora (...) venho por este meio solicitar:*

*Que seja reconsiderada a vossa decisão quanto ao meu pedido de alteração de horário flexível, trabalho a tempo parcial.*

*Continuando a reforçar os temas narrados no meu pedido inicial, pois atualmente não tenho forma de conciliar a minha vida pessoal com a profissional, neste momento a minha vida familiar está-me a exigir muito trabalho físico e principalmente psicológico e por estar a ser tão difícil daí eu andar constantemente com crises de ansiedade, já detetadas pelo próprio médico da empresa e andar a tomar medicação para relaxar e conseguir dormir melhor, mas nem por isso me tenho sentido melhor, a carga de stress que eu sinto é muito grande.*

*Mencionam que a vossa empresa não tem os horários que eu vos peço, eu sei disso, mas estes pedidos das pessoas são exceções e estão previstos na lei, daí recorreremos a eles quando sentirmos que precisamos deles e que temos motivos para os solicitar às entidades empregadoras.*

*Mencionam também que ocupo sucessivamente o mesmo posto de trabalho, o que não é verdade, eu estou realmente na função da cola manual mas já exerci várias funções dentro da fábrica e em todas elas me saí muito bem, posso então trabalhar em várias funções dentro da mesma.*

*Como também mencionam os turnos foram organizados para trabalharem 24h sob 24h e segundo vós, eu ficando com o horário que vos solicitei iria descontrolar*

*esta organização, o que também não acho ser o caso, visto haver pessoas a fazer menos duas horas por dia devido a amamentação dos filhos, e tantas outras vão faltando quando precisam como é normal e ainda muitas também estão meses e anos seguidos de baixa, e não é por aí que a fábrica deixa de funcionar. Eu sou apenas uma pessoa no meio de tantas, que trabalhando as cinco horas diárias fazia muito trabalho ainda, e até poderia ocupar o lugar das várias pessoas que vão faltando, seria no caso uma polivalente, penso que qualquer empresa deve ter várias pessoas polivalentes seria uma mais valia para a empresa.*

*Mencionam ainda que não existe ninguém a trabalhar a tempo parcial, isto só quer dizer que a vossa empresa não é sensível às situações humanas das pessoas, porque se esta lei foi estudada e aplicada, é porque acharam que existam muitas pessoas com esta necessidade de serem apoiadas por estas leis. Como mencionam e bem a vossa empresa não tem estes horários, nem nenhuma outra os tem, les existem na lei para serem usados por que necessita deles, e assim sendo as empresas devem estar recetivas a quem deles necessita.*

*Também acham que eu trabalhando as cinco horas por dia provocaria muitos prejuízos à empresa, eu na minha ótica penso que, se perdessem todo o meu trabalho isso sim seria prejudicial à empresa, visto terem falta de mão-de-obra como vós mesmos referenciaram na vossa carta de resposta ao meu pedido, trabalhando essas cinco horas por dia, no final do mês ainda dá muito trabalho produzido.*

*Quanto à vida pessoal e familiar das minhas colegas eu não acho que as irei prejudicar, pois todos os trabalhadores têm direitos consagrados no código do trabalho, desde que fundamentados, as vidas das pessoas não são iguais e o direito de solicitar é livre dentro de uma sociedade democrática, se elas se sentirem prejudicadas que lutem também pelos seus direitos.*

*Em conclusão:*

*Acho injusto que por ter recebido o meu sobrinho que mais ninguém na família tem capacidades para cuidar dele, ou quem a poderia ter não quis essa*



*responsabilidade, eu aceitei ficar com ele para que não fosse adotado, porque se isso viesse a acontecer a família, e ele, provavelmente nunca mais se viriam a ver. Penso que todos nos gostamos de saber quais são as nossas raízes. Ele foi abandonado pela "mãe" e como o pai não tinha capacidades para cuidar dele foi-lhe retirado.*

*Daí não ser justo ficar sem rendimentos quando a lei contém esta ajuda justamente para ajudar pessoas em situações difíceis.*

*Não me importo de ser despedida como já tinha referido no pedido anterior e receber a carta para o fundo de desemprego, e enquanto não encontro um trabalho precisamente neste horário em que possa trabalhar em part-time, vá recebendo algum rendimento do desemprego.*

*Termino apelando á vossa compreensão e que sejam sensíveis a esta minha situação. aguardo uma breve resposta*

*(...)"*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União

apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

- 2.3. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.4. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as “políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

- 2.5. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.6. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.7. No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:
- “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.”
- 2.8. E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é

estabelecido 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.”

- 2.9.** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.10.** O artigo 55º 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”.*

**2.10.1.** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.10.2.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal:

“O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na

medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.10.3.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.10.4.** Com a norma relativa ao trabalho flexível de trabalhador com responsabilidades familiares- ex vi artigo 56º do CT e ao trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares – artigo 55º do CT, 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.).

**2.10.5.** 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”.

- 2.10.6.** Admite, no entanto, o legislador, que tais direitos possam ser recusados 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).
- 2.11.** Neste contexto, a trabalhadora solicita trabalhar em horário flexível de 2ª a 6ª feira entre as 9h e as 14h com pausa para lanche às 12h em regime de trabalho a tempo parcial, com redução de horário para 25 horas semanais, pelo período de 2 anos, a ter início a 6 de Janeiro de 2020, por ser mãe de uma filha com 5 anos de idade e tutora de menor de 8 anos, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.12.** A trabalhadora exerce funções de operária, com um período normal de trabalho semanal de 40 horas.
- 2.13.** Face à formulação do pedido, afigura-se que a trabalhadora pretende um horário de trabalho que na sua execução seja fixo, sendo possível identificar o turno 1 – das 06h00 às 14h00, como o indicado para a concretização do pretendido e dentro deste período trabalhar a tempo parcial, das 09h00 às 14h00. Tal significa que apresentou um horário de trabalho que contém características dos dois regimes de horário de trabalho que constituem instrumentos do direito à conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e que, no entendimento da Comissão, não colidem um com outro, sendo possível a compatibilização de ambos os regimes.

- 2.14. Dito isto, vejamos como. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.15. E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.16. A intenção do legislador que subjaz à construção da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/ trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do mencionado preceito legal.



- 2.17. A este propósito refere o douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que: - "(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo." (negrito nosso).
- 2.18. Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, esclarece aquele Acórdão que: - "São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º,e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos." .
- 2.19. Na verdade, o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de

cumprimento de responsabilidades parentais e, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

- 2.20.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.
- 2.21.** Como tal, seria enquadrável no conceito de horário flexível, a indicação de um horário que compreenda o número de horas a que a trabalhadora se encontra contratualmente obrigada, ou seja, 8h/dia e desde que esse horário se integre nos tempos de organização de trabalho da empresa, como por exemplo, o turno das 06h00 -14h00.
- 2.22.** Escolhido um horário que respeite os requisitos do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nada impede que a este horário se apliquem as regras do trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares e que constam do artigo 55º e 57º do CT, sendo de ter em atenção, por um lado, a verificação dos requisitos legais para a atribuição do mesmo e, por outro lado, a análise das exigências imperiosas do funcionamento da empresa, fundamento para a intenção de recusa.
- 2.23.** Quanto à este último aspeto, importa referir que subjacentes à necessidade de invocação de exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa estão as preocupações já

enunciadas na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.

- 2.24.** Assim, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido.
- 2.25.** Ora, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, no requerimento deve constar declaração de que o outro progenitor 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.
- 2.26.** Além disso, do pedido deverá constar a indicação de que já foi gozada a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, bem como a indicação da modalidade de organização do trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

- 2.27. Nestes termos, importa referir que a trabalhadora não observou no requerimento os requisitos previstos no n.º 2 do artigo 55.º e no n.º 1 do artigo 57.º, ambos do Código do Trabalho.
- 2.28. Porquanto, não mencionou se já havia exercido o direito, para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, nos termos previstos no artigo 51.º do Código do Trabalho, por remissão do disposto no n.º 2 do artigo 55.º do mesmo diploma e que constitui condição "*sine qua non*" para a autorização do trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, quando se é progenitor de filho com idade não superior a 6 anos.
- 2.29. Não procedeu às declarações referidas no ponto 2.25 do presente parecer.
- 2.30. Outrossim sucede com a indicação da redução de tempo de trabalho, em que apenas pretende uma redução de tempo de trabalho de 15 horas no horário semanal, ou seja, menos de metade do praticado a tempo completo.
- 2.31. Da análise do processo verifica-se que a trabalhadora não obteve acordo prévio da entidade empregadora sobre a possibilidade de praticar horário reduzido superior a metade do tempo completo, conforme determina o n.º 3 do artigo 55.º do CT, "salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo (...)", pelo que também este requisito não se encontra preenchido.
- 2.32. Desta forma, o pedido da trabalhadora, não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no n.º 2 e 3 do artigo 55.º e na subalínea iii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.33.** Cumpre referir, face ao teor do ponto 2.28 do presente parecer, que a trabalhadora se, ainda não o fez, deverá requerer a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, nos termos do disposto no artigo 51.º do Código do Trabalho, sem prejuízo de, após o gozo desta licença, se assim o entender, apresentar novo pedido de trabalho em regime de tempo parcial nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.34.** Sem embargo do exposto, refira-se que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.
- 2.35.** Saliante-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa de ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial

apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora apresentar novo pedido de trabalho em regime de tempo parcial.

- 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 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 08 DE ABRIL DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**