

PARECER N.º 141/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime 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 343 - TP/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 01.02.2022, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime 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 trabalho a tempo parcial, de 14.01.2022, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Como "*... a desempenhar funções na área de ..., nos termos do disposto nos artigos 55.º, 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de fevereiro, vem informar que pretende trabalhar em regime de horário flexível com trabalho a tempo parcial para prestar assistência inadiável e imprescindível às suas filhas menores de 12 anos pelo período de 1 ano a partir de 14 de fevereiro de 2022, com a seguinte modalidade de horário de trabalho: Entradas a partir das 9h00 e saídas até às 14h30, de*

2.ª feira a 6.ª feira, excluindo feriados, observando que: Fazem parte do meu agregado familiar as minhas filhas menores, ..., ambas nascidas a 26 de junho de 2013.

- 1.2.2. *Vivo com as menores em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.3. *O horário do estabelecimento de ensino frequentado pelos seus filhos é entre as 09h00 e as 15h30, de 2.ª a 6.ª feira, situando-se o mesmo em ...*
- 1.2.4. *Nota: ainda que o art.º 55.º preveja que o tempo parcial corresponda a metade do tempo de trabalho, nos termos do n.º 3 estou disponível para acordar um período normal de trabalho até 5 horas diárias"*
- 1.3. Em 21.01.2022, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.3.1. *"Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., datado de 17 de janeiro de 2022, nos termos do qual requer a prestação de trabalho a tempo parcial (5h00/dia - 25h00/semana) em regime de horário flexível de Segunda a Sexta-feira, em horário, com entradas às 09h00 e saídas as 14h30.*
 - 1.3.2. *Assim, serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 e 3 do CT, com fundamento no não enquadramento do pedido no disposto nos artigos 55.º, n.º 3 e 56.º, n.º 2, ambos do CT, com fundamento nas necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial e em regime flexível apresentado por V. Exa., nos termos que se passam a expor no documento que se anexa ao presente.*

- 1.3.3.** *No exercício da sua atividade, a empresa está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos transportadores, clientes da empresa, cujas ... utilizadas no transporte ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas, cumprindo exigentes níveis de serviços mínimos em termos de tempo e máximos em qualidade de serviço.*
- 1.3.4.** *Par esse motivo, a empresa encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade segundo período de funcionamento contínuo durante 24 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, todos os dias da semana e todos os dias do ano, abrangendo, naturalmente, Sábados, Domingos e feriados.*
- 1.3.5.** *Tal implica que, ultrapassando o período de funcionamento da empresa os limites máximos dos períodos normais de trabalho legalmente permitidos, deve esta organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de assistência ... segundo o regime de organização de turnos - cfr. 221.º, n.º 1 do CT.*
- 1.3.6.** *A Trabalhadora em causa encontra-se vinculada à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de ... ("..."), exercendo, a sua atividade na Equipa de ... da empresa, com um período normal de trabalho de 7,5h/dia e 37h30/semana, com folgas rotativas e prestação de trabalho de segunda-feira a domingo.*

1.3.7. *Ao contrário de muitas outras áreas operacionais da empresa, as necessidades diárias de recursos humanos da ... são fixas sendo necessárias, diariamente, 21 (vinte e um) recursos, atualmente distribuídos pelas diferentes faixas horárias correspondentes aos turnos e horários de entrada constantes do horário de trabalho da área, mais concretamente nas seguintes amplitudes horárias.*

1.3.8. *No total integram a referida área 31 (trinta e um) trabalhadores, sendo que as necessidades operacionais da área são as que pretendem satisfazer com o horário de trabalho 346XT, que tem uma amplitude horária de 19h30 horas diárias (05h00 - 00h30). com folgas rotativas, e que se encontra organizado de acordo com a matriz, a qual prevê a existência dos seguintes turnos rotativos, de segunda-feira a domingo, nos termos previstos na referida matriz:*

- *Das 05h00 às 14h00*
- *Das 05h30 às 14h30*
- *Das 06h00 às 15h00*
- *Das 13h30 às 22h00*
- *Das 14h30 às 23h00*
- *Das 15h30 as 00h00*
- *Das 16h00 as 00h30*

1.3.9. *Atendendo aos descansos semanais obrigatório e complementar e férias de plano, bem como para assegurar eventuais faltas inesperadas, para se dar cumprimento às necessidades operacionais da área é necessário que em cada dia, se verifique o desdobramento do horário referido no artigo 18º, nos turnos infra mencionados e conforme tabela infra:*

- *Dois trabalhadores das 05h00 as 14h00*
- *Cinco trabalhadores das 05h30 as 14h30*

- *Cinco trabalhadores das 06h00 as 15h00*
- *Um trabalhador das 13h30 as 22h00*
- *Quatro trabalhadores das 14h30 as 23h00*
- *Um trabalhador das 15h30 as 00h00*
- *Três trabalhadores das 16h00 as 00h30*

1.3.10. *Ora, verifica-se que as necessidades de recursos humanos aos fins de semana (sábados e domingos) se encontra ao nível das necessidades que se verificam durante os dias uteis da semana, o que por si só é elucidativo de não ser operacionalmente viável a concessão de um horário flexível apenas com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, tal como ora solicitado pela trabalhadora em causa.*

1.3.11. *Como é bem sabido, a execução pratica de um horário de trabalho está sujeita a vicissitudes que, sejam em cumprimento de obrigações legais (gozo de férias, frequência de formação continua obrigatória, medicina de trabalho, etc.), ou devido a outros imprevistos (doenças ou acidentes de trabalho, etc.), determinam alterações na cobertura/presença diaria de pessoas ao serviço e que se encontram integradas no referido horário de trabalho, o que, por vezes, torna impossível a cobertura das necessidades operacionais diárias.*

1.3.12. *Situação que seria ainda mais agravada, com a concessão de horário a tempo parcial (05h00/dia) e em regime de horário flexível requerido pelo(a) Trabalhador(a) em causa, que prevê entradas às 09h00 e saídas até as 14h30.*

1.3.13. *Horário de entrada este que nem sequer se encontra previsto na matriz do horário de trabalho 346XT da área de ..., porquanto não corresponde*

a nenhuma necessidade operacional efetiva durante aquela amplitude horaria.

1.3.14. *Desde logo, e como resulta da matriz de horário, que o horário pretendido pelo(a) trabalhador(a) não corresponde a nenhum dos turnos previstos no horário de trabalho e praticados na área em que o(a) mesmo(a) exerce funções, porque não existem necessidades operacionais que o justifiquem, pois não estão previstos um horário de entrada às 09h00.*

1.3.15. *Assim, resulta que não é possível a Empresa conceder o horário especial nos termos requeridos pela Trabalhadora uma vez que tal horário implicaria, por um lado, uma falta de recursos humanos em várias faixas horárias diárias na ... de Equipa de Transferência de ..., em especial ao fim de semana e, por outro lado, um excesso de recursos na faixa horaria diárias daquela área no período do horário especial pretendido pela Trabalhadora”.*

1.4. Em 27.01.2022, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. *“O horário pretendido, e que ora melhor se esclarece, compreende entradas a partir das 09h00 e saídas até às 14h30, de Segunda a Sexta-feira, excluindo feriados, a partir de 14 de fevereiro de 2022, e pelo período de 1 (um) ano, também nos termos dos artigos 55.º, 56.º e 57.º do CT.*

1.4.2. *Para além disso a Requerente requereu a prática da modalidade de trabalho a tempo parcial, o que, no caso da empresa contempla um Período Normal de Trabalho diário de 3h45.*

- 1.4.3. *Não obstante essa previsão legal, a Requerente disponibilizou-se para acordar com a empresa outro Período Normal de Trabalho, acima de 3h45, mas com a duração máxima de 5 horas diárias.*
- 1.4.4. *Com tal horário, conseguirá acautelar a assistência às menores, concretamente a entrega e recolha das menores no estabelecimento de ensino. As menores não conseguem, nem podem, naturalmente, sair e regressar a casa sozinhas e cumprirem as suas rotinas autonomamente.*
- 1.4.5. *Aos fins de semana a assistência também é necessária, sobretudo porque não há qualquer estrutura de apoio familiar. As crianças não podem ficar sozinhas, desacompanhadas, sujeitas a qualquer incidente que possa prejudicar o seu saudável desenvolvimento e, até, a sua saúde.*
- 1.4.6. *Por conseguinte, o horário solicitado pela trabalhadora é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar. Não havendo qualquer outra estrutura de suporte familiar que possa assegurar o apoio das menores, torna ainda mais premente que os dias de descanso (semanal e obrigatório) da Requerente sejam também ao fim de semana, por forma a programar eficazmente as rotinas das menores e acautelar que nada lhe faltará, pelo que o horário peticionado procura a conciliação da vida laboral com a vida familiar.*
- 1.4.7. *As necessidades operacionais permanentes da empresa são asseguradas por cerca de quinhentos trabalhadores, que trabalham na área de passageiros. pelo que a Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.*

- 1.4.8. *No que concerne ao enquadramento e organização dos horários da empresa, é importante referir que os planos de exploração das ... são conhecidos com mais de 6 (seis) meses de antecedência, sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos.*
- 1.4.9. *E, relativamente ao trabalho por turnos, deverá ser mencionado que se está perante uma área já bastante sofredora em matéria de equidade, e que não deverá ser também prejudicada no regime dos horários flexíveis, cujo objetivo é acautelar as responsabilidades parentais dos trabalhadores.*
- 1.4.10. *Designadamente os direitos de proteção da parentalidade, constitucionalmente garantidos.*
- 1.4.11. *Alias, se o exercício dos direitos da parentalidade vertidos na lei fossem apenas para aplicar a trabalhadores com horário regular de 2^a a 6^a feira, sempre se questionaria a quem serviria então a lei?*
- 1.4.12. *A ... não é uma trabalhadora contratada para trabalhar para a equipa de transferências, mas sim contratada para a categoria profissional de ..., cuja panóplia de funções é enorme, conforme visto acima e que, portanto, pode ser um recurso utilizado produtivamente pela empresa na multiplicidade de tarefas que existem na Área de ..., reiterando-se que compete à empresa o dever de dar formação adequada e necessária aos seus trabalhadores.*
- 1.4.13. *No limite, os trabalhadores que laboram nos ... não poderiam ter filhos, por falta de condições de conciliação da vida social e familiar, abdicando assim de direitos constitucionalmente garantidos.*

- 1.4.14. *De referir ainda que o horário em que o trabalhador se encontra efetivamente integrado- 346XT - contempla apenas 16 fins de semana no ano inteiro (52 semanas)!*
- 1.4.15. *A formação e as valências do requerente permitem a empresa mantê-la sempre ocupada e produtiva no desempenho das suas tarefas, pelo que não colhe o argumento de ineficiência operacional.*
- 1.4.16. *Também não se aceita o argumento da empresa explanado em diversos pontos de que na área da trabalhadora não existe essa necessidade operacional comprovada, uma vez que existem vários horários na mesma área da trabalhadora e destinado a ..., que contemplam precisamente as faixas horárias que a trabalhadora requer.*
- 1.4.17. *A Requerente não pode aceitar a argumentação da empresa também porque a integração no horário indicado (346XD) é única e exclusivamente da responsabilidade da empresa, sendo este apenas um de dezenas de horários disponíveis na área de ... em que a empresa podia ter integrado a trabalhadora. A empresa pretende passar a ideia de que o horário 346XT é a única solução viável na área de ..., o que não corresponde minimamente à verdade.*
- 1.4.18. *Reitera-se que na área de ... em ... laboram mais de 500 trabalhadores, sendo praticados dezenas de turnos e de horários de trabalho, inclusive os requeridos pela trabalhadora.*
- 1.4.19. *Acrescerá dizer que o horário que a trabalhadora pratica atualmente tem gerado inúmeros transtornos na assistência e acompanhamento às crianças pelo que, o horário requerido pretende em primeiro lugar, garantir o direito das suas filhas de terem assegurados os cuidados e*

assistência necessários, o que, de forma alguma coloca em causa o funcionamento da empresa!

- 1.4.20.** *O horário requerido e agora melhor explicitado, e apenas para além de satisfazer as suas responsabilidades familiares, também tem a virtualidade de permitir a empresa ter um recurso humano em horários que contemplam um grande fluxo de ... e de tarefas, permitindo obter a máxima produtividade por parte do trabalhador”.*

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.** Saliencia-se, que nos termos do artigo 56.º n.º 1 (*“in fine”*) do referido Código, o trabalho em regime de horário flexível pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, nada impedindo que o seja simultaneamente.
- 2.1.3.** 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”.*
- 2.1.4.** 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.).

2.1.5. 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”.

2.2. O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *“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 em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*

2.3. Admite, no entanto, que tais direitos – trabalho a tempo parcial e horário flexível - possam ser recusados pela entidade empregadora

com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).

2.4. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 do artigo 56.º do CT, em que se entende *“por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”*.

2.4.1. Nos termos do n.º3 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”*.

2.4.2. O n.º4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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”*.

- 2.5. Efetivamente, estamos perante um pedido de trabalho a tempo parcial e não de um pedido de horário flexível, dado que a trabalhadora requerente vem pedir metade do tempo do período normal de trabalho diário, que é de 3h45, podendo, por acordo com a entidade empregadora, ir até às 5 horas diárias.
- 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, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.
- 2.8. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de

tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, no seu local de trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares**
- 3.2. O empregador deve 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, deve 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 FEVEREIRO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.