

## PARECER N.º 32/CITE/2018

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial 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 de fevereiro.  
Processo n.º 2131 - TP/2017

### I – OBJETO

1.1. Em 27.12.2017 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 ..., Técnica de ..., exercendo atividade na área de ... no ...

1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, de 17.11.2017, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente solicita o seguinte:

*“..., Técnica de ... na área de ... no ..., nos termos do disposto no artigo 55.º e 57.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, vem informar V. Exa. que pretende trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho (...) nascido a 11-02-2011, por um período de 2 anos.*

*Apesar de já usufruir de horário flexível ao abrigo do artigo 56.º da mesma Lei (...) a requerente verificou que era insuficiente para assegurar as suas responsabilidades parentais, pois vive sozinha com o seu filho, tendo uma família monoparental. (...).*

*O horário pretendido terá a seguinte modalidade: entrada às 11:30h e saída às 16:30h, de segunda a sexta-feira.*

*Declaro ainda o menor viver em comunhão de mesa e habitação com a requerente, não estar esgotado o período máximo de duração*

*do horário a tempo parcial e que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.”*

- 1.3. A 07.12.2017 a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, referindo o que a seguir se transcreve:

*“Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., datado de 15 de Novembro de 2017, recebido a 17/11/2017, com vista à prestação de trabalho a tempo parcial (05h00/dia) com entradas únicas às 11h30 e saídas únicas às 16h30, de Segunda-feira a Sexta-feira, por um período de dois anos.*

*Assim, serve o presente para, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 do CT, com fundamento em necessidades Imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa parcial do pedido de horário apresentado por V. Exa., nos termos que se passam a expor no documento que se anexa ao presente. Mais se informa que V. Exa. dispõe de um prazo de 5 (cinco) dias, a contar da receção da presente comunicação, para apresentar a sua apreciação.*

*Não obstante, tendo em consideração as necessidades expressadas por V. Exa. e, com intuito de lhe conceder um horário que possa ter em conta as mesmas, assim como mantendo em linha de conta as necessidades operacionais ressentidas pela Empresa, propomos a manutenção do horário flexível com a matriz de folgas que atualmente pratica, a prestar a tempo parcial (5h00/dia), de segunda-feira a domingo, com entradas únicas às 11h30 e saídas únicas às 16h30, conforme matriz de horário em anexo, a conceder pelo período de dois anos solicitado.*

*(...)*

#### FUNDAMENTAÇÃO DA

*INTENÇÃO DE RECUSA PARCIAL DE CONCESSÃO DE HORÁRIO COM  
ENTRADAS ÚNICAS ÀS 11H30 E SAÍDAS ÚNICAS ÀS 16H30, DE SEGUNDA*

*FEIRA A SEXTA-FEIRA POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO  
FUNCIONAMENTO DA EMPRESA*

*I - Enquadramento e Organização dos Horários na ...*

*1.º*

*(...) é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência em ... ao ... -cfr. Doc. 1 que ora se junta e dá por reproduzido para todos os efeitos legais.*

*2.º*

*Exercendo a sua atividade nos ..., para o que se encontra devidamente licenciada.*

*3.º*

*(...) uma atividade de natureza operacional cujo objetivo tem por finalidade dar resposta às necessidades operacionais decorrentes da execução do transporte ..., regular e não regular, assistindo a ... no ... e ... de ..., ..., ... e ...*

*(...)*

*4.º*

*Por esse motivo, a (...) 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, abrangendo Sábados, Domingos e feriados.*

*7.º*

*Tal implica que, ultrapassado o período de funcionamento (...) os limites máximos dos períodos normais de trabalho permitidos legalmente, esta deva organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de assistência em ... segundo o regime de organização de turnos - cfr. 221.º, n.º1 do CT.*

*(...)*

*12.º*

*A Trabalhadora ... (doravante ...) encontra-se vinculada à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Técnica de ..., exercendo a sua atividade no Sector do ... da área de ... da ... (...), com um período normal de trabalho de 7,5h/dia, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa.*

*(...)*

*16.º*

*O plano de exploração operacional no sector do ... da área de ... (...) identifica, atualmente dois picos operacionais diários distintos: (i) 05h00 às 08h00 e das (ii) 17h00 às 19h30, conforme gráfico infra:*

*(...)*

*17.º*

*Como se pode verificar pelo gráfico do artigo anterior, face aos picos operacionais identificados, os recursos humanos disponíveis para a área de ... deveriam ser em maior quantidade aos Domingos, relativamente aos restantes dias da semana, o que não sucede, conforme se pode verificar pelo seguinte quadro:*

*(...)*

*18.º*

*Os motivos pelos quais a (...) tem dificuldades em ter mais recursos ao serviço aos domingos, dia em que a Operação é ainda mais acentuada, são de duas índoles:*

*a) Efeitos de horários flexíveis atribuídos ao abrigo da proteção da parentalidade, que resultam no exercício de funções exclusivamente de segunda a sexta-feira;*

*b) Concessão de descansos semanais e complementares aos sábados e domingos aos trabalhadores que não praticam horários flexíveis, para que, também estes possam, com alguma regularidade beneficiar de fins-de-semana com as respetivas famílias.*

*(...)*

21.º

*Efetivamente, a (...) faz um esforço muito significativo de planeamento de horários, com vista a não penalizar social e familiarmente os seus trabalhadores nos fins-de-semana, em geral, e aos Domingos, em particular. Note-se, ainda, que para conseguir manter a Operação viável e o afastamento médio de folgas coincidentes com fins-de-semana dos trabalhadores (...) num número menor do que 6 (semanas), a ... recorre já à prestação de serviços, cujos recursos humanos contam com um afastamento médio de folgas coincidentes com fins-de-semana que ronda as 9 semanas, pelo que atingiu o seu esforço máximo na gestão de planeamento de horários, para poder absorver o impacto, na Operação, da concessão de horários flexíveis e, em particular, horários de Segunda à Sexta-feira.*

22.º

*Ainda assim, esse esforço penaliza bastante (...), na perspetiva de custos adicionais necessários para atingir aquelas metas, o que se pode traduzir na perda de clientes a longo-prazo, e, logicamente, em perdas de postos de trabalho.*

24.º

*Adicionalmente, há que ter em conta que, em termos operacionais, e no planeamento da disponibilidade dos seus recursos, tem (...) que tomar em consideração o facto de que o ... para os ... ter início cerca de 2 (duas) a 3 (três) horas antes da respetiva partida, conforme se trata de ..., o que exige, para se assegurar a devida preparação, a abertura de correspondentes balcões de ..., muito antes da hora de partida dos ...*

25.º

*Para além da tarefa de ... executada pelos trabalhadores com a mesma categoria profissional da Trabalhadora ("...") existe também a necessidade de alocação de recursos humanos com essa mesma categoria profissional, ao ..., isto é, às chegadas de ..., o que implica*

*ter no mínimo 2 (duas) pessoas só para assistir a chegada e transferência de ...*

*26.º*

*Aliado a este facto, está a necessidade de existir uma margem significativa de RH (aparentemente a mais) relativamente àquelas que poderiam parecer, num primeiro momento, ser as necessidades da Operação, surge a impossibilidade de se partirem as tarefas (ou seja, as tarefas em causa têm de ser executadas de forma consecutiva, pelo mesmo RH, não sendo possível distribuí-la por outros RH).*

*27.º*

*Em consequência, aos Domingos, não havendo margem de RH suficiente, ficam tarefas por alocar (e por executar) em número muito considerável, o que leva à ineficiência da Operação e quebra inequívoca de qualidade de serviço, com a consequente perda de clientes (...). Efetivamente, há necessidades imperiosas da empresa que não são satisfeitas com o número de RH que se encontra disponível, conforme se pode verificar pelo quadro infra:*

*28.º*

*Por outro lado, é possível visualizar no gráfico infra a cobertura da Operação para uma Segunda-feira, em que se constata que, por efeitos da atribuição de horários regulares de Segunda a Sexta-feira ao abrigo da parentalidade, para períodos horários que não constituem os picos operacionais, os RH disponíveis estão muito além das necessidades, chegando-se ao cúmulo de ter ... sem qualquer tarefa alocada - o que se consubstancia num desperdício que não é exigível que a Empresa tenha de suportar.*

*(...)*

*29.º*

*Contudo, para os já referidos períodos de picos operacionais, e na perspetiva das tarefas por alocar, estando os RH necessários a executar horários flexíveis e não estando também disponíveis em*

*todas as horas de pico desse dia, na Segunda-feira exemplificada, também existem tarefas por alocar, embora já sejam em número residual:*

*(...)*

*30.º*

*Não obstante o contexto organizacional e operacional supra exposto, (...) da necessidade de proteção especial que os trabalhadores com responsabilidades familiares e o seu agregado familiar merecem, optou por não recorrer às diferentes modalidades de horários de turnos previstos no seu Acordo de Empresa e já referidos, para organizar a prestação de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela proteção da parentalidade a prestar atividade no ...*

*31.º*

*Assim, atenta a necessidade de dar cumprimento aos direitos decorrentes da proteção da parentalidade, especialmente considerando que o seu gozo é maioritariamente feito por mães, que constituem aproximadamente 55 % (cinquenta e cinco por cento) dos profissionais que exercem a função inerentes à categoria de ..., organizou (...) horários de trabalho que satisfizessem, pelo menos em parte, as necessidades operacionais, mas também cumprissem, na Integra, as disposições legais quanto à proteção da parentalidade - ainda que a atividade desenvolvida (...). face ao descritivo factual que se tem vindo a expor, preencha o requisito de recusa previsto no art. 57.º, n.º 2, do CT.*

*(...)*

*33.º*

*Visou-se com a elaboração e implementação destes horários especiais, não só assegurar os direitos inerentes à proteção da parentalidade, como também proceder a uma harmonização e distribuição mais equitativa dos horários de trabalho aplicáveis aos*

*trabalhadores a quem estes direitos assistem, sempre atendendo a uma cobertura mínima das necessidades operacionais.*

34.º

*Ainda assim, sempre se dirá que, da totalidade dos trabalhadores com a mesma categoria profissional da Trabalhadora ... afetos à Área de ..., se encontram, neste momento, 32% (trinta e dois por cento) a beneficiar de horários de trabalho especiais com as mencionadas restrições, o que, só por si, dificulta muito a gestão operacional face aos recursos disponíveis.*

35.º

*Assim, é manifesto o impacto que a atribuição de horários especiais tem em toda a operação (...), pois os mesmos implicam uma menor flexibilidade e, conseqüentemente, levam a ineficiências e perda de otimização na organização dos trabalhadores com vista a fazer face às necessidades operacionais diárias.*

(...)

*II- Da análise concreta do pedido da trabalhadora*

39.º

*Assim, não tendo certeza da hora de entrada ou de saída de um trabalhador que execute tarefas de ..., (...) apenas poderá alocar ao trabalhador tarefas nos períodos de presença obrigatória, pois não consegue, sem planeamento prévio, ter outro trabalhador disponível para a execução e/ou preparação de um ... que se encontre a meio.*

40.º

*Mais se faz notar que a trabalhadora solicitou a sua prestação de trabalho em regime de horário flexível de Segunda a Sexta, com entradas fixas às 11h30 e saídas fixas às 16h30 (horário regular, sem turnos).*

(...)

43.º

*Atualmente, a trabalhadora encontra-se a gozar do horário especial 184SP, (horário rotativo, de Segunda a Domingo, a tempo completo, com entrada fixa às 08:00 e saída às 16h30), pelo que já faz parte do grupo de RH que beneficia de horários flexíveis, sendo que este horário sido já atribuído com recurso a parecer da CITE.*

44.º

*Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa parcial da atribuição de horário de trabalho a tempo parcial (05h00/dia) com entradas fixas às 11h30 e saídas fixas às 16h30, de Segunda a Sexta, à trabalhadora ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, contrapondo-se a manutenção do horário flexível com a matriz de folgas que atualmente pratica, a prestar a tempo parcial (5h00/dia), de segunda-feira a domingo, com entradas únicas às 11h30 e saídas únicas às 16h30, conforme matriz de horário em anexo, a conceder pelo período de dois anos.”*

- 1.4. Em 20.12.2017 a entidade empregadora rececionou a apreciação da trabalhadora nos seguintes termos:

*“Ex,mos (as) Senhores (as),*

*Por referência á comunicação n.º 1550, recebida no passado dia 11 de dezembro de 2017, vem a Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua APRECIÇÃO, o que faz com os fundamentos seguintes:*

*- Do pedido e seus fundamentos*

- 1. A Requerente pretende obter horário a tempo parcial para prestar assistência inadiável ao seu filho (...), de 6 anos, por um período de dois anos, nos termos do art. 55.º, n.º 1 e n.º 4 do CT.*
- 2. O horário pretendido compreende entrada às 11h30 e saída às 16h30, de Segunda a Sexta, como era prática aceite pela empresa em casos similares.*

3. Vieram V. Ex.as manifestar a intenção de recusar parcialmente tal pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Ora vejamos,

4. A trabalhadora, ora Requerente, é mãe do menor supra mencionado, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, cfr. doc. anteriormente junto.

(...)

7. O horário solicitado pela trabalhadora é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar, pois, tem uma família monoparental e reside sozinha com o filho, conforme ficou estabelecido em processo de Regulação das Responsabilidades Parentais (vide doc. anteriormente junto).

(...)

10. O horário parcial, balizado nos períodos mencionados no requerimento e que ora se reitera, é o único que possibilita o exercício dos seus deveres enquanto mãe, nomeadamente, o dever de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de proteção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento do seu filho, o que não pode ser descurado. Esta proteção tem uma vertente moral, mas também legal, uma vez que a Requerente pode ser responsabilizada se não cumprir com os seus deveres.

(...)

12. O pedido de horário a tempo parcial foi solicitado, não sem grande ponderação, até porque está em causa a diminuição do seu rendimento. No entanto, como já foi referido no pedido apresentado, embora beneficie de horário flexível após parecer desfavorável da CITE à intenção de recusa do empregador, a verdade é que a mesma verificou que o mesmo não solucionava o seu problema.

13. Será de salientar que, embora em tempos tenha contado com o apoio de familiares, tal situação já não se mantém há muito, sendo,

*aliás, sua a responsabilidade de educar o filho e não de terceiros, ainda que com grau de parentesco.*

*II - Da refutação da intenção de recusa por motivo de necessidades imperiosas do funcionamento da empresa*

*14. Desde já se deixa expresso que a Requerente impugna todo o teor da intenção de recusa, bem como os seus fundamentos.*

*Vejamos que,*

*(...)*

*17. As necessidades operacionais permanentes da empresa são assegurados por cerca de quatrocentos trabalhadores (...) que trabalham na área de ... não esquecendo as cerca de duas centenas em regime de prestação de serviços, pelo que a Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.*

*18. No que concerne ao enquadramento e organização dos horários (...), 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.*

*19. E, relativamente ao trabalho por turnos, deverá ser mencionado que se está perante uma área já bastante sofredora em matéria de equidade.*

*Desde já,*

*20. Se impugnam todos os quadros e gráficos juntos, pois os factos que estes pretendem sustentar são desconhecidos da Requerente.*

*21. Na recusa, a empresa argumenta que o domingo é o dia de maior operação, bem como de maior carência de recursos humanos.*

*22. Ora, se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam ser em maior quantidade, é a mesma que tem a responsabilidade de fazer novas contratações para os períodos alegadamente em falta, bem como em gerir os já existentes.*

23. Aliás, só assim se perceberia o argumento de que existe, por parte da empresa, uma tentativa de não penalizar social e familiarmente os restantes trabalhadores.

24. Ainda é afirmado que “existe a necessidade de alocação de recursos humanos (...) às chegadas de ..., o que implica ter no mínimo duas pessoas só para assistir a chegada e transferência de ...”.

25. No entanto, pela experiência da trabalhadora, ora requerente, na assistência às chegadas a empresa só aloca uma pessoa (e em caso de irregularidade ou necessidade de assistência a ...).

Mais,

26. Argumenta a ... que existem tarefas que ficam por alocar, designadamente “numa” Segunda-Feira. No entanto, as tarefas por alocar “numa” Segunda-Feira correspondem a uma qualquer Segunda-Feira que poderá nem ser representativa.

27. A empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horários flexíveis ou “especiais” geram “ineficiência operacional”, porém, não é a Requerente que tem que ser responsabilizada (e prejudicada no exercício dos seus direitos) pela gestão de recursos humanos que é levada a cabo dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, a responsabilidade é da empresa.

28. É referido na recusa que existem 32% de trabalhadores afetos à área de ... a beneficiar de horários especiais e que a ... não consegue suportar uma quota de horários especiais de número superior a 12 recursos humanos na área do ...

29. A requerente não sabe (nem tem que saber) como foram apurados tais dados, pelo que os impugna.

30. Argumenta (...) que “pode ainda suceder que haja decisão de desinvestimento do cliente transportador” ou por “o cliente optar por contratar com a concorrência.”

31. Porém, a Requerente está a tentar exercer um direito no tempo presente e não se pode quedar com hipóteses especulativas.

32. A análise do presente pedido deve ser casuística e não baseada numa conjectura de futuro. Para mais, a Requerente não tem a pretensão de que o seu pedido venha a colocarem causa os contratos da empresa.

A final,

33. (...) refere que a requerente pretende trabalhar num horário em que a empresa tem excesso de recursos humanos, no entanto, não se entende tal "excesso", tendo em consideração que o horário da tomada de refeição instituído é das 11h às 15h, sendo que há sempre trabalhadores indisponíveis para trabalhar dentro desse horário.

34. Acresce que, se atentarmos à contraproposta da empresa - 5h/dia de Segunda a Domingo, com entradas únicas às 11h30 e saídas únicas às 16h30 - facilmente percebemos que esse intervalo horário não só é possível como a empresa o admite.

35. Porém, a requerente não pode aceitar a contraproposta, na medida que inclui trabalho aos fins-de-semana, o que é incomportável para a trabalhadora, em termos de penalização para o apoio familiar, pois não pode deixar o seu filho totalmente desprotegido, tal como já mencionado.

Termos em não deve proceder in totum, a fundamentação vertida (...) na sua intenção de recusa, devendo ser concedida à Requerente o horário peticionado face a todos os fundamentos expostos."

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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”.*

- 2.1.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 55.º 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”.*

- 2.1.2. 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.).
- 2.1.3. 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”.
- 2.1.4. 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 trabalhadores, 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. Neste contexto a trabalhadora solicita trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial em 5 horas por dia de segunda a sexta-feira com entradas às 11:30h e saídas às 16:30h, por um período de 2 anos.
- 2.4. A trabalhadora no pedido declarou viver com o menor em comunhão de mesa e habitação, indicou o prazo previsto, dentro do limite aplicável, bem como não declarou não estar esgotado o período máximo de duração do horário de trabalho a tempo parcial. Por último, indicou qual a modalidade pretendida da organização do trabalho e declarou que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.
- 2.5. A trabalhadora, exerce funções de Técnica de ..., com um período normal de trabalho diário de 7:30H.
- 2.6. Vem agora trabalhadora, ao abrigo do artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho solicitar trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial, solicitando a redução do tempo de trabalho para 5 horas diárias, isto é, mais de metade do tempo completo.
- 2.7. Quanto à análise dos fundamentos da intenção de recusa 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.

- 2.8. 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; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.9. No caso em apreço, a entidade empregadora fundamentou a intenção de recusa como tal se tratasse de um pedido de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.10. A este propósito importa referir que a trabalhadora já se encontra a usufruir de regime de horário flexível.
- 2.11. Não obstante o anteriormente exposto, a entidade empregadora concluiu a intenção de recusa referindo que *“manifesta-se a intenção*

*de recusa parcial da atribuição de horário de trabalho a tempo parcial (05h00/dia) com entradas fixas às 11h30 e saídas fixas às 16h30, de Segunda a Sexta, (...), com fundamento em exigências imperiosas da Empresa, contrapondo-se a manutenção do horário flexível com a matriz de folgas que atualmente pratica, a prestar a tempo parcial (5h00/dia), de segunda feira a domingo, com entradas únicas às 11h30 e saídas únicas às 16h30, conforme matriz de horário em anexo, a conceder pelo período de dois anos.”.*

- 2.12. Sucede, porém, que a trabalhadora, em sede de apreciação, não aceita a contraproposta da empresa.
- 2.13. Ora, uma vez que a trabalhadora apenas pretende uma redução de 2:30h no período normal de trabalho diário, tal como já referido no presente parecer, postula o n.º 3 do artigo 55.º que *“salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo (...)”*.
- 2.14. Porquanto, tendo a trabalhadora solicitado mais de metade do tempo completo e não se verificando acordo entre as partes, poderá a trabalhadora, se assim o entender, solicitar novo pedido de trabalho a tempo parcial nos termos constantes no artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho ou, em alternativa, chegar a acordo com a empresa.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de a trabalhadora, se assim o entender elaborar novo pedido.

- 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 24 DE JANEIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**