

**PARECER N.º 23/CITE/2019**

**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 3929-TP/2018

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 19.12.2018, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pelo trabalhador ..., médico, assistente ... de pediatria, conforme páginas 1 do processo remetido à CITE, processo que se encontra numerado nos termos do artigo 105.º do Código do Procedimento Administrativo e é composto por 40 páginas.
- 1.2. Nos termos dos documentos que acompanham o pedido de parecer à CITE, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, em 17.01.2017 o trabalhador requereu a acumulação de funções, que lhe foi deferida em 23.03.2017, conforme páginas 39 do processo.
- 1.3. Em requerimento datado de 3.09.2018, o trabalhador requereu a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, conforme páginas 27 a 38 do processo, que mereceu aceitação por notificação de 19.10.2018, conforme páginas 19 a 26 do processo, nos seguintes termos:

“ASSUNTO: Requerimento de alteração de horário - Pedido de concessão de regime de trabalho a tempo parcial

Nos termos do n.º 4, do Artigo 57.º, do Código do Trabalho, acerca do pedido de concessão do regime de trabalho a tempo parcial de 20 horas semanais, informo V. Ex.ª da deliberação do Conselho de Administração, datada de 18.10.2018, que a seguir se transcreve e se anexa cópia:

Deliberação do Conselho de Administração, de 18.10.2018: <<Autorizado nos termos da informação do Diretor Clínico, sem prejuízo da atividade de urgência. Deverá cessar a atividade cuja acumulação foi autorizada em 23.03.2017.>>

Informação do Diretor Clínico, de 10.10.2018: <<O *horário pode ser autorizado desde que inclua período de serviço de urgência.*

*Considerando a presença de acumulação de funções, o pedido não pode ser deferido a manter-se a acumulação.»*

Mais informo, que dispõe de 5 dias, a partir da receção deste ofício, se assim o entender, para se pronunciar sobre esta deliberação, que deverá entregar no Serviço de Gestão de Recursos Humanos.”.

1.4. Por documento datado de 24.10.2018, o trabalhador vem referir o seguinte:

*“..., assistente ... a prestar funções no serviço de urgência do ..., tendo sido notificado da deliberação do Conselho de Administração que deferiu o seu requerimento no sentido de reduzir o horário de trabalho para tempo parcial de 20 horas, sob condição de incluir no horário algum período de urgência, bem como de cessar a acumulação de funções que lhe foi autorizada a 23.03.2017, vem pronunciar-se sobre aquela deliberação nos termos seguintes:*

*1. O requerente solicitou a redução do seu horário de trabalho para 20 horas semanais ao abrigo do disposto no artigo 55.º do Código do Trabalho, com a exclusiva finalidade de prestar apoio familiar, por ter a seu cargo duas filhas menores, com 4 e 5 anos de idade.*

*2. Com efeito, o horário de trabalho a que o requerente está sujeito de acordo com o seu vínculo laboral pressupõe a prestação de 40 horas semanais de trabalho, 18 das quais são obrigatoriamente prestadas em serviço de urgência, o que conduz a que, semanalmente, preste 12 horas de trabalho noturno em serviço de urgência e, adicionalmente, seja ainda escalado para a realização daquele trabalho, em média, outros três dias por mês, em períodos de fim-de-semana.*

*3. A referida organização dos tempos de trabalho a que está sujeito tem-se mostrado, assim, inconciliável com o cumprimento das responsabilidades parentais que sobre si recaem, por força, essencialmente, da prestação de trabalho noturno e em períodos de fim-de-semana que está obrigado a realizar de acordo com a duração do tempo de trabalho correspondente ao seu vínculo laboral.*

*4. Daí que a exclusiva finalidade daquele seu requerimento se prenda com a necessidade de organização de um horário de trabalho que lhe permita ter condições e disponibilidade para prestar o referido apoio familiar, particularmente nos períodos noturnos e de fins-de-semana.*

5. O artigo 55.º n.º 5 do Código do Trabalho dispõe que 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. Ora, considerando as circunstâncias que supra se referiram, não pode concluir-se que a acumulação de funções autorizada ao requerente, ao abrigo do disposto no artigo 22.º da Lei n.º 35/2014, de 20.06, constitua uma atividade incompatível com a finalidade pretendida com o exercício do direito a trabalhar em regime de tempo parcial, desde logo porque aquela atividade não irá ser realizada nos períodos de trabalho cuja redução se pretende.

7. Com efeito, o pressuposto essencial do impedimento previsto no artigo 55.º n.º 5 do Código do Trabalho consiste na existência de uma incompatibilidade da atividade adicional exercida pelo trabalhador com a prestação de apoio familiar, que é a finalidade pretendida com a redução do horário (A parte final da referida norma uma mera enumeração exemplificativa, conforme decorre da expressão “nomeadamente”).

8. E, no caso concreto do requerente, tal incompatibilidade não existe.

9. Na verdade, a razão de ser da referida proibição reside na falta de justificação para um trabalhador reduzir o seu período de trabalho com a finalidade de prestar apoio à família e, simultaneamente, preenchê-lo com outra atividade.

10. É, pois, com base nessa ratio legis que deve ser interpretado o conceito de “incompatibilidade com a finalidade do trabalho em regime de tempo parcial”, impondo-se uma análise casuística, em função das concretas limitações que o regime de prestação de trabalho em horário normal implicava para as obrigações familiares do trabalhador, de molde a concluir se o exercício de outra atividade conflitua com o motivo (a concreta finalidade) que esteve na origem da sua redução.

11. Assim sendo, não há fundamento legítimo para fazer cessar a acumulação de funções autorizada ao requerente, porque, simplesmente, o exercício dessa outra atividade não irá ocorrer nos períodos de tempo de trabalho que o requerente está obrigado a prestar de acordo com o seu regime atual e cuja organização do horário constitui o único motivo pelo qual pretende a redução para tempo parcial.

12. Diga-se ainda, por fim, que o sentido desta interpretação, para além de ser o único que acolhe o espírito do legislador ao criar a referida norma, é, por outro lado, o que melhor se harmoniza com o próprio regime previsto para a acumulação de funções, segundo o qual, nos termos do disposto no artigo 22.º n.º 3, alínea b) da Lei n.º 34/2014, de 30.06, o exercício

*de funções públicas pode ser acumulado com funções ou atividades privadas que não sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções públicas.*

*13. Em suma, o impedimento do trabalhador exercer outra atividade em regime de trabalho a tempo parcial está dependente de uma efetiva incompatibilidade daquela com a finalidade visada com a redução de horário;*

*14. E a verificação dessa incompatibilidade depende, por sua vez, do tipo de atividade em causa e dos moldes em que é exercida, o que só pode ser aferido em concreto.*

*15. Pelo que não pode, à partida e em termos genéricos, subordinar-se o deferimento do pedido de redução de horário para tempo parcial à condição de absoluta cessação da atividade em cumulação de funções, sendo que os termos em que está autorizada não conflituam com a finalidade ora pretendida.*

*Face a todo o exposto, entende o requerente que o seu pedido de redução do horário para tempo parcial, ao abrigo do disposto no artigo 55.º do Código de Trabalho, deve ser deferido in totum (sem prejuízo da ressalva exigida relativamente à inclusão de serviço de urgência no horário, nos termos que infra se indicam), sempre cabendo ao trabalhador/requerente a responsabilidade de cumprir e respeitar os impedimentos legais que, em concreto, decorram daquele seu regime de trabalho.*

*Finalmente e sem prescindir do exposto, junto se remete nova proposta de organização do horário de trabalho em regime parcial, de molde a cumprir a exigência do Diretor Clínico no sentido de aquele integrar algum período de serviço de urgência.*

*Pede deferimento,".*

**1.5.** A páginas 11, 12, 17 e 18 constam dois documentos de horário de trabalho, com registo de entrada em 25.10.2018.

**1.6.** Por documento datado de 17.12.2018, a páginas 3 do processo a entidade empregadora remete ao trabalhador a seguinte informação:

*“Nos termos do n.º 4, do Artigo 57º, da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho), de 12 de fevereiro, acerca do pedido de concessão do regime de trabalho a tempo parcial, informo V. Ex.ª da deliberação do Conselho de Administração, datada de 13.12.2018. que se anexa cópia e que se transcreve: «Concorda-se com a proposta do Serviço de Gestão de Recursos Humanos (SGRH). Remeta-se à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) para parecer.»*

*Mais informo, que de acordo com o art.º 57º do Código do Trabalho, foi solicitado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego a emissão de parecer, nos termos do Ofício com a Ref.ª n.º ..., de 13.12.2018, do qual junto cópia."*

- 1.7. Do processo consta, a páginas 5 a 7 do processo, ofício remetido pela Administrador ... ao Diretor Clínico do ..., com o seguinte conteúdo:

*"Assunto: Horário parcial e acumulação de funções. Informação*

*Em 18 de outubro de 2018, o Conselho de Administração (CA) deliberou autorizar o pedido de concessão do regime de trabalho a tempo parcial ao Dr. ..., mecanográfico ..., assistente ... de pediatria, com contrato de trabalho sem termo celebrado nos termos do Código do Trabalho (CT), conforme informação do Senhor Diretor Clínico de 10 de outubro de 2018, "sem prejuízo da atividade de urgência. Deverá cessar a atividade cuja acumulação foi autorizada em 23.03.2017."*

*Em 24 de outubro de 2018, o Dr. ... apresentou um requerimento, através do qual solicita que o seu pedido de redução do horário para tempo parcial, ao abrigo do artigo 55.º do CT, seja deferido na sua totalidade, ou seja, sem a ressalva exigida relativamente à cessação de acumulação de funções, e a inclusão de serviço de urgência de acordo a nova proposta de horário de trabalho que anexa ao seu documento.*

*Conforme despacho do Senhor Diretor Clínico datado de 26 de outubro de 2016, cumpre informar:*

*Em 17 de janeiro de 2017, o requerente efetuou um pedido de acumulação de funções, de natureza privada, a praticar num horário semanal de 10 horas. Este pedido foi autorizado pelo Conselho de Administração em 23 de março de 2017, conforme estipula a cláusula 8.ª do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), publicado no Boletim do Trabalho e do Emprego (BTE) n.º 41, de 8 de novembro de 2009 e no BTE n.º 1, de 8 de janeiro de 2013 "A acumulação com funções privadas, em regime de trabalho subordinado, depende de autorização da entidade empregadora e não pode determinar para o Serviço Nacional de Saúde qualquer responsabilidade pelos encargos resultantes dos cuidados por esta forma prestados aos seus beneficiários."*

*Em 3 de setembro de 2018, o requerente solicitou horário de trabalho a tempo parcial "com responsabilidades familiares". Este regime de horário insere-se no princípio do equilíbrio entre a vida profissional e familiar e na proteção da parentalidade, que se concretiza através da atribuição de um conjunto de direitos, previstos no artigo 35.º do CT, dos quais se destaca o trabalho a tempo parcial de trabalhador "com responsabilidades familiares".*

*O trabalho a tempo parcial de trabalhador "com responsabilidades familiares" encontra-se regulado no artigo 55.º do CT, nos seguintes termos: (...)*

*Face ao exposto, parece-nos, salvaguardando no entanto melhor entendimento, que o trabalhador "com responsabilidades familiares" que solicita à sua entidade empregadora, o regime de horário de trabalho a tempo parcial tem como única e exclusiva finalidade, conciliar e equilibrar a sua vida profissional com a prestação de apoio familiar. Razão pela qual a lei estipula que 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."*

*Assente neste pressuposto legal, e ao contrário do que alega o requerente, entende-se que atividade privada que este exerce fora do ..., autorizada pelo CA (consulta de Pediatria no ...) não deverá ser considerada compatível com a finalidade pretendida com a redução do horário - a prestação de apoio familiar, uma vez que tal atividade é exercida de forma continuada fora da sua residência habitual.*

*Nesta conformidade, o SGRH entende que o requerente, perante a autorização concedida pelo CA à prática do regime de trabalho a tempo parcial, deverá fazer cessar a atividade de natureza privada que tem acumulado com o seu exercício de funções no ..., durante o período solicitado para este regime de trabalho, dada a manifesta incompatibilidade com a finalidade pretendida com a redução do horário.*

*Relativamente ao período "urgência" que terá de incluir no regime de trabalho parcial autorizado ao Dr. ..., conforme informação do Senhor Diretor Clínico, sugere-se que seja considerada a eventualidade deste período de serviço de urgência ser prestado apenas em horário diurno ou que o médico possa indicar a sua preferência de forma a conciliar e equilibrar a sua vida profissional com a prestação de apoio familiar.*

*Não obstante o entendimento aqui aduzido, propõe-se ao CA que considere a possibilidade de remeter este processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), para emissão de parecer, face aos argumentos apresentados pelo trabalhador médico em referência no requerimento datado de 24 de outubro de 2018."*

**1.8.** É, ainda junto ao processo, a páginas 9 do processo, um ofício datado de 30.10.2018, dirigido à Diretora da UGI Pediatria do ..., com o seguinte conteúdo:

*Assunto: Dr. ... - Horário tempo parcial*

*Na sequência do pedido de horário de trabalho a tempo parcial do Assistente ... acima identificado, queira V.Ex.<sup>a</sup>, certificar o horário de trabalho apresentado, nos termos do despacho do Senhor Diretor Clínico de 26-10-2018.*

*Após o solicitado deverá devolver o documento ao Serviço de Gestão de Recursos Humanos.”.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

- “ 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.”*

**2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*

**2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.4.** 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”.*

**2.5.** 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.

- 2.6.** 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).
- 2.7.** 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” recomenda 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”.
- 2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, 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.

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

- 2.9.** No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam 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. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o 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.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho, 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 direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.
- 2.10.1.** Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Apresentar declaração na qual conste:
    - a) que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
    - b) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
    - c) 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;
    - d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.
- 2.10.2.** De referir que, nos termos previstos no n.º 3 do 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.”*

**2.10.3.** E, de acordo com o n.º 4 do referido artigo 55.º *"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."*

**2.10.4.** São requisitos do pedido, designadamente:

- a) Ter esgotado a licença parental complementar prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho;
- b) o/a menor viver com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) não estar esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) o outro/a progenitor/a ter atividade profissional e não se encontrar ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que estar impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) ser indicada a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, que em caso de inexistência de acordo terá de corresponder a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do/a trabalhador/a, ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

**2.10.5.** Não obstante os elementos essenciais do pedido, determina o n.º 5 do artigo 55.º do Código do Trabalho que: *"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."*

**2.10.6.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.10.7.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias

subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

- 2.10.8.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>2</sup>
- 2.11.** No caso em análise, e de acordo com o que é possível concluir da documentação analisada, o pedido do trabalhador é datado de 3.09.2018 e foi respondido pela entidade empregadora em 19.10.2018, tendo sido apreciado pelo trabalhador a 24.10.2018.
- 2.12.** Do conteúdo dos referidos documentos, afigura-se aceite o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, não constando de nenhum deles matéria relativa a exigências imperiosas do funcionamento do serviço que obstem à concessão do horário solicitado pelo trabalhador.
- 2.13.** A questão, que se afigura controversa e que terá determinado o pedido de parecer à CITE respeita à decisão da entidade empregadora fazer cessar a autorização para acumulação de funções por a considerar incompatível com o exercício do direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível, situação que o trabalhador entende não se verificar.
- 2.14.** Ora, nos termos da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é atribuição desta Comissão a emissão de parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.
- 2.15.** E, em rigor, não se verificou recusa da prestação de trabalho em regime de tempo parcial, e mesmo que se entendesse ter a mesma ocorrido, carecia de fundamentação.
- 2.16.** Por outro lado, não se afigura aplicável o referido pelo trabalhador em sede de apreciação quando no ponto 15. que refere que: *"Pelo que não pode, à partida e em termos genéricos, subordinar-se o deferimento do pedido de redução de horário para tempo parcial à condição de absoluta cessação da atividade em cumulação de funções,*

*sendo que os termos em que está autorizada não conflituam com a finalidade ora pretendida.*”, porquanto se trata de matéria diversa uma vez que as incompatibilidades não se confundem com os requisitos de solicitação do exercício do direito à prestação de trabalho em regime de tempo parcial ou com a possibilidade de recusa do pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço onde exerce atividade o trabalhador requerente.

- 2.17.** Neste sentido, as incompatibilidades determinadas no n.º 5 do artigo 55.º do Código do Trabalho não são matéria que a CITE deva aferir no âmbito do parecer prévio previsto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, solicitado pela entidade empregadora, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÕES**

Nestes termos, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, apresentado pelo trabalhador ..., porquanto, se afigura que a prestação de trabalho em regime de tempo parcial foi aceite pelo empregador e porquanto não foram apresentados fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador, por este ser indispensável.
- 3.2.** Recomendar ao ... a elaboração do horário requerido e a promoção de condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º, e a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE JANEIRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**

---

<sup>2</sup> Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.