

PARECER N.º 37/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 2-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 28.12.2018, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., Técnica de ... (...), exercendo funções na área de ... no ..., conforme páginas 1 a 6 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 82 páginas.

1.1.1 Em 7.12.2018, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora solicitação da prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme consta de páginas 7 a 22 do processo remetido à CITE, conforme se transcreve:

Assunto: Regime de horário flexível! Alteração carga horária

Eu, ..., Técnica de ... na área de ..., nos termos do disposto nos artigos 55º a 57º da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, requeri em Novembro de 2017, a prática de trabalho a tempo parcial / flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho ..., nascido a 11-02-2011 por um período de 1 ano.

A empresa respondeu-me em 07/12/17, através da refª ..., propondo-me a integração numa matriz horária de 5 horas, com amplitude entre as 11h30 e as 16h30, com rotatividade de 2ª feira a domingo, que pratico desde Janeiro de 2018.

Sucede que, apesar de usufruir desse horário flexível, ao abrigo do artigo 56º da mesma Lei, com a entrada do meu filho no 2º ano do ensino básico, a frequentar o horário das 10h00 às 18:15, verifico que o meu horário é insuficiente para assegurar as minhas responsabilidades parentais, pois vivo sozinha com o meu filho — família monoparental.

Assim, venho nos termos dos artigos supra-mencionados, solicitar a seguinte alteração:

- entradas a partir das 11:00 e saídas até às 17:00, de 2ª a 6ª feira, incluindo feriados, sendo que, proponho ainda alargar a minha carga horária para 6 horas diárias, de forma a

aumentar a minha disponibilidade perante a empresa, num período crítico da operação por força da gestão das horas de refeição.

Declaro que vivo em comunhão de mesa e habitação com o meu filho menor de idade.

Em anexo envio os documentos comprovativos do acima exposto:

- Declaração do horário escolar;*
- Regulação das responsabilidades parentais*
- Atestado de junta de freguesia do ..."*

1.1.2 Em 21.12.2018, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 27.12.2018, conforme consta de páginas 23 a 82 do processo remetido à CITE, designadamente, alegando que:

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

- "As necessidades da Operação da área de ... diferem, entre os vários dias de semana, sendo o domingo o dia de maior Operação e, conseqüentemente, maior carência de recursos humanos ('RH'), para fazer face a tais necessidades (...)"

- "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) Tentativa de não penalizar os restantes trabalhadores através da concessão de menos folgas ao fim de semana; e

b) Efeito dos horários especiais, de segunda a sexta-feira, atualmente praticados.";

- É possível constatar que os trabalhadores com horários não especiais são menos de 80% e que o peso das folgas aos Domingos é de 15,6%, número que ainda está ligeiramente acima dos 14,3%

(percentagem obtida, caso as folgas fossem repartidas equitativamente pelos 7 dias da semana - 100% / 7 [dias da semana]).";

- "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 da ... num número menor do que 6 (seis) 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.”;

- “Ainda assim, esse esforço penaliza bastante a ..., 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.”;

- (...) O referido Layout implica que os RH possam ter de percorrer distâncias significativas entre duas tarefas, Assim sendo, os RH vão demorar mais tempo a executar as tarefas e, em consequência, no seu horário de trabalho, vão executar menos tarefas do que o que seria, inicialmente, previsível (logo, vai haver necessidade de um maior número de RH durante o período de pico da Operação, daí se falar na dita “margem”, para além do planeado inicialmente, para as necessidades operacionais sejam satisfeitas convenientemente).”;

- “Aliado a este facto e também causa da necessidade de haver uma margem significativa de RH (a mais) relativamente àquelas que poderiam parecer, num primeiro momento, 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).”;

- “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 Acolhimento, isto é, às chegadas de ..., o que implica ter no mínimo 2 (duas) pessoas só para assistir a chegada e transferência de”;

- “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).”;

- “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 da ... Efetivamente, há necessidades imperiosas da empresa que não são satisfeitas com o número de RH que se encontra disponível:";

- "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.";

- "Por outro lado, 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.";

- "Efetivamente, a atribuição de horários especiais com folgas fixas no fim-de-semana contribui muito significativamente para aumentar o impacto negativo deste problema. O aumento de RH com este tipo de horário irá, por um lado, aumentar o desequilíbrio já existente da cobertura entre dias de semana, e, por outro lado, diminuir a concessão de folgas nos fins-de-semana aos trabalhadores com horário não especial. Desta forma a ... consegue suportar uma cota de horários especiais para a área de ... de ..., cujo valor, em termos de horários de segunda a sexta-feira não deve ultrapassar o valor atual de 12 (doze) Recursos Humanos, pois a atribuição de mais do que 12 horários desse tipo gera ineficiências operacionais não suportáveis pesa Empresa, agudizando os problemas já identificados, mais gerando, a médio-prazo, perdas de postos de trabalho.";

- Ora, como supra se referiu (artigo 19º), atualmente, no grupo e na área de trabalho onde a trabalhadora ... se encontra integrada (...), já existem 39 (trinta e nove) recursos humanos em horários de trabalho flexível a prestar unicamente de 2a a 6a, a que acrescem 89 (oitenta e nove) recursos humanos a prestar trabalho em horário flexível não regular ao abrigo da proteção da parentalidade, o que perfaz um total de 128 (cento e vinte e oito) recursos humanos de um total de 556 (quinhentos e cinquenta e seis) trabalhadores daquela área que não se encontram disponíveis para prestar trabalho em qualquer dia da semana, a qualquer hora do dia, e em período de funcionamento contínuo durante 24 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, abrangendo sábados, domingos e feriados, amplitude em que funciona o ... onde a ... presta o seu serviço de ...",

- "Assim, é manifesto o impacto que a atribuição de horários especiais tem em toda a operação da ..., que no Sector do ... da área de ... onde a trabalhadora ... se integra,

representa uma percentagem de 23,02% de recursos humanos indisponíveis para a prestação de trabalho em turnos irregulares de segunda a domingo, 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.”;

- “A Trabalhadora ... requer a prestação de trabalho a tempo parcial, com prestação de trabalho de 06h00/dia em cinco dias da semana, o que perfaz um total 30h00/semana, e que consubstancia um período superior à metade do tempo completo praticado na empresa (37h30/semana).”;

- “Significa isto que, não havendo acordo da Empresa na prestação de trabalho a tempo parcial, o pedido da trabalhadora com vista a trabalhar a tempo parcial num total de 6h00 diárias e 30h00 semanais não tem enquadramento legal, não estando, portanto, a Empresa obrigada a aceitá-lo (ver, neste sentido, parecer 260/CITE/2018).”;

- “Verifica-se que para além do trabalho a tempo parcial, a Trabalhadora pretende também um horário flexível, requerendo um horário de entrada e de saída, que não corresponde a nenhum dos turnos rotativos previstos no horário de trabalho no qual se encontra integrada e que atualmente pratica, bem como o gozo de folgas fixas aos sábados e domingos.”;

- “Neste contexto, o pedido da trabalhadora ..., com a escolha dos dias concretos de trabalho, bem como das horas de entrada e saída, não pode ser enquadrado no regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT.”;

- “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 (06h00/dia) com entradas fixas às 11h00 e saídas fixas às 17h00, 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.”.

1.1.3 Do processo remetido à CITE não consta a apreciação da trabalhadora à intenção de recusa e verifica-se que o pedido de emissão parecer dirigido à CITE, realizado a 28.12.2018, não respeitou o prazo de 5 dias para apreciação da trabalhadora, estabelecido no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

1.1.4 Não obstante e, em 7.01.2019, a entidade empregadora informou a CITE sobre o seguinte:

“Serve a presente para informar que, não obstante envio da documentação inerente ao processo de pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela Trabalhadora ..., ao abrigo do artigo 57.º n.º 5 do CT, para V/ apreciação, empregador e trabalhadora entraram em acordo, quanto ao horário a praticar pela última, por aceitação desta da contraproposta da ..., em data de 02 de Janeiro de 2019, conforme documentação que se junta, em anexo.

- 1.1.5** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Declaração do Agrupamento de Escolas ...; Ata de Conferência de Pais; Atestado da União das Freguesias de ...; Comprovativos de envio e receção de documentos; Carta da entidade empregadora dirigida à trabalhadora e datada de 3.01.2019; dois emails datados de 2.01.2019.

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 dispondo 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 Sociais¹, 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.
- 2.9.** 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 “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.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/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.11.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.12.** Por seu turno e, igualmente, para concretização dos princípios constitucionais enunciados, prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho, 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.

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

- 2.13.** 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.
- 2.14.** 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."*
- 2.15.** São requisitos do pedido de trabalho a tempo parcial, 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.
- 2.16.** 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.”.

2.17. Uma vez requerido um dos horários descritos, 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, poderá considerar-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.

2.18. 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 eventual aceitação do pedido.

2.19. 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 mereça parecer desfavorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.²

2.20. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.21. 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.

2.22. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.23. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.24. É doutrina da CITE que no âmbito de um horário flexível é sempre possível a escolha de horas fixas de início e termo do período normal de trabalho diário. E, não raras vezes, tal escolha visa, por um lado, salvaguardar os interesses da entidade empregadora e, por outro, permitir uma melhor articulação entre as responsabilidades familiares e a atividade profissional do/a trabalhador/a.

2.25. Por seu turno, entende-se por horário de trabalho a tempo parcial, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, aquele que, salvo acordo em contrário tem um período normal de trabalho correspondente a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do/a trabalhador/a, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

2.26. No caso em apreço, a trabalhadora afirma ter solicitado em novembro de 2017, nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho, horário a tempo parcial por um período de

² Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

um ano, tendo vindo a praticar o horário de segunda-feira a domingo entre as 11.30h e as 16.30h, com uma amplitude horária de 5 horas/dia, desde janeiro de 2018.

- 2.27.** Em 10.12.2018, a trabalhadora vem solicitar um horário flexível/alteração da carga horária, por considerar o horário que pratica insuficiente para assegurar as suas responsabilidades parentais uma vez que é família monoparental, pretendendo que o mesmo passe a ter início às 11.00h e termo às 17.00h, de segunda a sexta-feira, incluindo feriados, alargando a carga horária diária para 6 horas.
- 2.28.** Perante o pedido da trabalhadora, conclui-se não tratar o mesmo de um pedido de horário flexível, afigurando-se mais próximo de um tempo parcial, superior a metade do tempo completo e a ser praticado em cinco dias por semana (de segunda a sexta-feira) em período intermédio.
- 2.29.** Analisado o pedido da trabalhadora verifica-se que o mesmo não cumpre os requisitos do pedido de tempo parcial, nos termos previstos nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho e neste parecer referidos no ponto 2.15.
- 2.30.** No entanto, a entidade empregadora informa a CITE em como a trabalhadora aceitou a proposta apresentada em sede de intenção de recusa mas, ainda assim, não apresenta desistência do pedido de parecer prévio ao abrigo do disposto no artigo 131.º do Código do Procedimento Administrativo, pelo que compete à CITE, ainda que perante a informação da entidade empregadora, emitir parecer nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho e alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.31.** Neste sentido, e não se verificando cumpridos os requisitos do pedido de prestação de trabalho em regime de tempo parcial, poderá a trabalhadora, caso venha a considerar necessário, apresentar novo pedido que respeite os requisitos legais mencionados neste parecer.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, o pedido apresentado não consubstancia um pedido de prestação e trabalho em regime de horário flexível e não cumpre os requisitos do pedido de prestação de trabalho em regime de tempo parcial.

3.2. Informar que a decisão aqui alcançada não prejudica o acordo entre as partes.

3.3. Recomendar à empresa ... a promoção do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE JANEIRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA:

“Processo n.º 2-FH/2019

A CGTP considera que não existem fundamentos para a decisão plasmada no presente parecer atendendo a que considera a CGTP que o horário a tempo parcial destinado a cumprir com o princípio constitucional de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal é um horário especificamente destinado a um desiderato também ele assente na defesa do direito à maternidade e paternidade responsável e efetiva, pelo que se entende que o horário a tempo parcial, pode não ser correspondente a metade do tempo normal.

Não estamos, assim, de acordo com a tese defendida no presente projeto de parecer.

Por outro lado, a confirmar-se que ocorreu um acordo entre as partes, nomeadamente por se ter verificado a confirmação por parte de autos da existência de tal acordo, entendemos que se pode aplicar ao caso em apreço o princípio da inutilidade superveniente do pedido. Por todo o exposto a CGTP vota contra.

Lisboa 23 de janeiro 2019”