

PARECER N.º 180/CITE/2020

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 12.02.
Processo n.º 1040-TP/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 02.03.2020, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização 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 29.01.2020, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Venho por este meio requisitar uma alteração no meu horário (...) renovação pedida no dia 20 de janeiro para a minha filha, pois um dos meus filhos menor de idade com 13 anos de idade foi-lhe diagnosticado no dia 28 de Novembro 2019, (...) doença crónica que teve de ficar internado nas urgências e na enfermaria cerca de 10 dias.*”

- 1.2.2. *Tendo isto acontecido, gostaria de pedir um horário de segunda a sexta com dispensa de feriados, ao abrigo do artigo 53.º do código do trabalho, mantendo o horário de entrada às 08:00 e saída às 14:00, para maior acompanhamento a este meu filho, contando ainda que tenho mais dois filhos menores de idade.*
- 1.2.3. *Agradecia, apesar dos 30 dias previstos na lei, solicitar-vos que a integração fosse feita o quanto antes”.*
- 1.3. Em 17.02.2020, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., remetido via e-mail no passado dia 29 de Janeiro de 2020, nos termos do qual requer, durante a prestação de trabalho a tempo parcial, com o período normal de trabalho diário de seis horas, a trabalho em regime de horário flexível de segunda a sexta-feira, excluindo feriados, em horário fixo com entrada única às 08h00 e saída única às 14h00.*
- 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 55º, nº3 e 56º, nº 2, ambos do CT, bem como nas necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial 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.*

- 1.4. *No referido documento anexo, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:*
- 1.4.1. *A empresa é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços ..., atividade que, nos termos da alínea h), do n.º 2, do artigo 537.º do Código do Trabalho, se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis que determinam a definição de serviços mínimos a assegurar em situações de greve.*
- 1.4.2. *Exercendo a sua atividade nos ..., para o que se encontra devidamente licenciada.*
- 1.4.3. *A atividade core business da empresa é, por conseguinte, uma atividade de natureza operacional cujo objetivo tem por finalidade dar resposta às necessidades operacionais decorrentes da execução do ...*
- 1.4.4. *Nesse sentido, encontra-se a empresa, licenciada pela ... para o exercício da atividade de assistência em escala nas seguintes categoriais de serviços:*
- a) categoria 1 - assistência administrativa e de supervisão;*
 - b) Categoria 2-assistência ...;*
 - c) Categoria 3- assistência ...;*
 - d) Categoria 4- assistência ...;*
 - e) Categoria 5- assistência ...;*
 - f) Categoria 6 -assistência de ...;*
 - g) Categoria 7 -assistência de ...;*
 - h) Categoria 9- assistência de ...; e*
 - i) Categoria 10 - assistência de ...*

- 1.4.5. *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 ..., clientes da empresa, cujas ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas.*
- 1.4.6. *Por 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, abrangendo Sábados, Domingos e feriados.*
- 1.4.7. *Tal implica que, ultrapassado o período de funcionamento da empresa os limites máximos dos períodos normais e trabalho permitidos legalmente, esta deva organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de ... segundo o regime de organização de turnos. cfr. 221º, n.º 1 do CT.*
- 1.4.8. *Assim, dispõe também a Cláusula 27ª, n.º 1. do Acordo de Empresa, a que a empresa se encontra vinculada – “que sempre que o período de funcionamento ultrapassa os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos.».*
- 1.4.9. *A Trabalhadora requerente encontra-se vinculada à empresa por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de ... (“...”), exercendo a sua atividade no Sector do ..., estando contratada para a prestação de trabalho a tempo completo com um*

período normal de trabalho de 7,5h/dia, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa.

1.4.10. *Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Cláusula 1ª do Anexo ao AE relativamente à categoria profissional de ... aplicável à Trabalhadora requerente, o ... é c o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades ... e pela Empresa, prepara o ... desde a aceitação até ao plano de carregamento ..., executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, ..., assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de ...; coordena o movimento de ...; desenvolve as atividades de aceitação e remessa de carga e correio; envia, recebe e trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados.».*

1.4.11. *Ora, de acordo com o disposto nas Clausulas 14ª e seguintes do Anexo ao AE, relativamente às categorias profissionais aplicável à empresa, a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... é feita em regime de turnos.*

1.4.12. *Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e presta a sua atividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão*

unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.

1.4.13. *A Trabalhadora requerente integra a área do ..., onde exercem funções trabalhadores com formação específica para o exercício destas tarefas e onde são elaborados os planos de carregamento de ... que a empresa assiste, planos esses necessários para um correto ... com vista a uma adequada distribuição dos ..., assegurando-se assim a segurança ..., razão pela qual, em situações de greve, este serviço tem necessariamente de ser assegurado na sua totalidade por via de definição de serviços mínimos.*

1.4.14. *As necessidades operacionais da área do ... determinam a integração no horário de trabalho ..., que tem uma amplitude horária de 24 horas diárias, com folgas rotativas, e que se encontra organizado de acordo com a matriz que junto se anexa como Documento n.º 1, a qual prevê a existência dos seguintes turnos rotativos de segunda-feira a domingo, nos termos previstos na referida matriz:*

- *Das 00h00 às 08h00*
- *Das 05h00 às 14h00*
- *Das 06h00 às 15h00*
- *Das 07h00 às 15h30*
- *Das 07h30 às 16h00*
- *Das 10h30 às 19h00*
- *Das 11h30 às 20h00*
- *Das 14h30 às 23h00*
- *Das 15h30 às 00h00*
- *Das 16h00 às 00h30*

1.4.15. *A previsão destes turnos vai de encontro às necessidades operacionais, permitindo que as mesmas deem cobertura às necessidades dos próprios clientes, permitindo que nas horas de mais trabalho, em que mais ... necessitem de ser assistidas, estejam mais trabalhadores ao serviço e, inversamente, nas horas de menor fluxo de tarefas, as mesmas possam ser asseguradas por um menor número de trabalhadores.*

1.4.16. *Deste modo, 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 18, nos turnos infra mencionados:*

- *Dois trabalhadores das 00h00 às 08h00*
- *Dois trabalhadores das 05h00 às 14h00*
- *Dois trabalhadores das 001100 às 15h00*
- *Três trabalhadores das 07h00 às 15h30*
- *Três trabalhadores das 07h30 às 16h00*
- *Um trabalhador das 10h30 às 19h00*
- *Um trabalhador das 11h30 às 20h00*
- *Cinco trabalhadores das 14h30 às 23h00*
- *Dois trabalhadores das 15h30 às 00h00*
- *Um trabalhador das 16h00 às 00h30*

1.4.17. *Sendo que a matriz do horário de trabalho em vigor no sector do ..., foi construída de modo a possibilitar a cobertura mínima que permite assegurar as necessidades operacionais diárias, criando-se os turnos*

sequenciais de vinte e oito semanas a que corresponde uma linha no horário, com os respetivos horários de entrada e de saída, com vista à prestação sucessiva de trabalho por trabalhadores que ocupam o mesmo posto de trabalho e executam as mesmas tarefas.

- 1.4.18.** *Considerando que as necessidades operacionais são de 22 trabalhadores em cada dia, verifica-se que as mesmas só estão integralmente cobertas quando nenhum dos trabalhadores que integram o referido horário de trabalho se encontra ausente em situações de ausências não planeadas.*
- 1.4.19.** *Contudo, e como também já mencionado, até no normal decorrer do exercício de funções pelos trabalhadores que integram a Área do ..., por vezes não é possível à Empresa assegurar a cobertura na totalidade das necessidades operacionais.*
- 1.4.20.** *É o caso em que há sobreposição do gozo de férias por parte de um ou mais trabalhadores e o gozo do descanso semanal obrigatório e complementar por parte de outros trabalhadores.*
- 1.4.21.** *Ou quando, por exemplo, por motivo de participação em ações de formação ou por motivo de doença, etc. nem todos os trabalhadores da área que integram aquele horário de trabalho se encontram disponíveis para prestar trabalho.*
- 1.4.22.** *Motivo pelo qual, um horário de trabalho com uma matriz de 28 semanas (linhas), deveria ter, pelo menos, 34 trabalhadores integrados no referido horário, pois só assim seria possível assegurar, na vicissitude da execução do horário ao longo do ano, a presença dos trabalhadores necessários em todos os turnos.*

- 1.4.23. *Ora como é bem sabido, a execução prática de um horário de trabalho está sujeita a vicissitudes que, sejam em cumprimento de obrigações legais, gozo de férias, frequência de formação contínua obrigatória, medicina de trabalho, etc.), ou devido a outros imprevistos (doenças ou acidentes de trabalho, etc.) determinam alterações na cobertura/presença diária 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.*
- 1.4.24. *Ora, desde Fevereiro de 2015, que a Trabalhadora requerente tem vindo a beneficiar de um horário de trabalho a tempo parcial, com prestação de trabalho de seis horas diárias/trinta semanais, de segunda-feira a domingo, com entradas fixas às 08h00 e saídas às 14h00.*
- 1.4.25. *Desde logo, que o horário pretendido pela trabalhadora e que a mesma tem exercido não corresponde a nenhum dos turnos previstos no horário de trabalho e praticados na área em que o mesmo exerce funções, porque não existem necessidades operacionais que o justifiquem, pois não estão previstos horários de entrada entre as 07h30 e as 10h30.*
- 1.4.26. *Situação ainda mais agravada se a prestação de trabalho a tempo parcial, com a amplitude horária das 08h00 às 14h00, ocorrer apenas de segunda-feira a sexta-feira, considerando o já referido sobre os turnos e as necessidades operacionais da área, implicaria a falta de recursos humanos em determinadas faixas horárias e particularmente aos fins de semana.*

- 1.4.27. *Não nos podemos esquecer que a Trabalhadora solicita um horário de trabalho fixo, numa faixa horária e turno que não se encontra previsto no horário de trabalho geral da área do ..., porque, efetivamente não corresponde a nenhuma necessidade operacional efetiva nessa amplitude.*
- 1.4.28. *Do mesmo modo, e inversamente, o facto de a Trabalhadora ter um horário fixo, o qual incide na faixa horária na qual a Empresa já tem mais trabalhadores ao serviço, implicaria um excedente de trabalhadores nessa margem horária e, conseqüentemente, um deficit noutras margens horárias.*
- 1.4.29. *Se pela matriz a trabalhadora nestes dias estaria integrada num dos turnos previstos no horário de trabalho, é manifesto que ao lhe ser concedido um horário fixo 08h00/14h00 e com prestação de trabalho apenas de 2ª a 6ª feira, ficam a faltar recursos humanos nas restantes faixas horárias.*
- 1.4.30. *Assim, resulta que não é possível à 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 área de ... e ainda ao fim de semana e, por outro lado, um excesso de recursos na faixa horária diária daquela área no período do horário especial pretendido pelo Trabalhador.*
- 1.4.31. *Desta forma, é lógico concluir que a atribuição de um horário de trabalho a tempo parcial, com prestação de trabalho apenas de 2ª a 6ª feira, com folgas fixas aos sábados e domingos iria agravar a cobertura nestes dias, conduzindo a uma maior necessidade de ajuste*

do horário de trabalho habitual naquele sector, acentuando o desequilíbrio entre trabalhadores já existente, com diminuição das folgas ao fim de semana para os trabalhadores não abrangidos por "horários especiais", penalizando ainda mais os restantes trabalhadores da área.

1.4.32. *A trabalhadora requereu 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, o que consubstancia um período superior à metade do tempo completo praticado na empresa que corresponde a 37h30/semana.*

1.4.33. *Para além disso, escolheu a trabalhadora numa empresa com laboração contínua, os dias da semana em que pretende trabalhar, bem como o horário de entrada e de saída.*

1.4.34. *Neste contexto, não só o pedido da trabalhadora não tem enquadramento legal nos requisitos de prestação de trabalho a tempo parcial previstos no artigo 55.º nº 3 do CT, por exceder o limite de metade do tempo praticado a tempo parcial, como, com a escolha dos dias concretos de trabalho, bem como das horas de entrada e saída, o pedido nem sequer pode ser enquadrado no regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT.*

1.4.35. *Não nos podemos esquecer que, não obstante o legislador, nos termos do disposto no artigo 55.º do CT, conferir ao trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, o direito a trabalhar em regime de horário flexível.*

- 1.4.36. *Tal direito tem limitações e está sujeito ao preenchimento de requisitos que se encontram previstos nos artigos 56.º e 57.º do CT.*
- 1.4.37. *Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho feita pela Trabalhadora especialmente num contexto de laboração continua com é a da empresa, equivale a uma elaboração ou alteração do horário de trabalho em vigor, prevista respetivamente nos artigos 212.º e 217.º do CT, cuja competência está adstrita ao empregador e não ao trabalhador.*
- 1.4.38. *Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho de terça-feira a sexta-feira, em horário das 08h00-14h00, ora apresentado pela trabalhadora não tem enquadramento nem no regime da prestação de trabalho a tempo parcial do artigo 55.º, n.º 3 do CT, nem no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT, não estando, conseqüentemente, sujeito às regras e requisitos previstos no artigo 57.º do CT, uma vez que consubstancia uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador.*
- 1.4.39. *Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho a tempo parcial de 30h00/semana de Segunda-feira a Sexta-feira (das 08h00 às 14h00) à trabalhadora, com fundamento em incumprimento dos requisitos legais previstos nos artigos 55.º e 56.º do Código do Trabalho, sem prejuízo das exigências imperiosas do funcionamento da Empresa supra melhor explicitadas.*
- 1.4.40. *Sem prejuízo de existirem aspetos operacionais que, necessariamente, ficarão comprometidos, é a Empresa sensível às especiais necessidades de acompanhamento parental invocadas pela*

Trabalhadora, pelo que com vista ao alcance de um acordo com a Trabalhadora que permita responder aos seus interesses pessoais, bem como às necessidades operacionais da empresa, propõe a Empresa manutenção da integração no horário de trabalho ..., cuja prorrogação já tinha sido deferida, com folgas rotativas de 2ª a Domingo, com a amplitude horária solicitada, isto é, entre as 08H00 e as 14H00”.

1.5. Em 24.02.2020, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de trabalho a tempo parcial, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.5.1. *“Em resposta à vossa carta enviada, venho por este meio responder à recusa do horário para assistência a filho com doença crónica, que vos foi remetida no passado dia 29 de janeiro de 2020.*

1.5.2. *Nos artigos do 53 ao 56 do código do trabalho é dado à trabalhadora mãe a possibilidade de maior acompanhamento ao filho que sofre de doença crónica, para poder haver um acompanhamento mais estável e rotineiro com esse filho.*

1.5.3. *Gostaria de tentar entrar em acordo com a empresa para usufruir de um horário regular de segunda a sexta com dispensa de feriados”.*

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”.

2.2. É de salientar que, nos termos do n.º 2 do citado artigo 55º do Código do Trabalho, o presente parecer só se justifica no pressuposto de que o trabalhador requerente do trabalho a tempo parcial já tenha gozado

o seu direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, previsto no artigo 51.º do Código do Trabalho.

- 2.3. E, nos termos do n.º 3 do citado artigo 55º 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”.
- 2.4. 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.).
- 2.5. 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”.

- 2.6. 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).
- 2.7. 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.
- 2.8. É de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.
- 2.9. O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o

horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.

- 2.10. A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].
- 2.11. Com efeito, nos termos do citado 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”, mas se a entidade empregadora não concordar com esse pedido, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.12. Relativamente, à questão do período normal de trabalho a tempo parcial não corresponder a metade do praticado a tempo completo, verifica-se que existiu um acordo prévio entre a trabalhadora e a entidade empregadora ao referir que *“desde Fevereiro de 2015, que a Trabalhadora requerente tem vindo a beneficiar de um horário de trabalho a tempo parcial, com prestação de trabalho de seis horas diárias/trinta semanais, de segunda-feira a domingo, com entradas fixas às 08h00 e saldas às 14h00”*.

- 2.13. 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.
- 2.14. Ora, a entidade empregadora apesar de apresentar razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário do trabalho a tempo parcial requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, 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. **A entidade empregadora 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO EM 18 DE MARÇO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.