

**PARECER N.º 558/CITE/2022**

**Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.**

**Processo n.º 2675 - TP/2022**

**I – OBJETO**

- 1.1.** Em 01.08.2022, a CITE recebeu, via correio electrónico, de ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Técnico de ... (...) naquela organização, nos termos e para os efeitos 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.** Em 04.07.2022, via correio electrónico, a trabalhadora solicitou àquela entidade empregadora autorização para prestação de trabalho a tempo parcial nos seguintes termos:

*“Exmos Srs,*

*Eu,*

*..., ... com o número ..., a desempenhar funções na área de ..., venho pelo presente expor o seguinte:*

*- encontro-me actualmente integrada na matriz ..., com amplitude entre as 6h00e as 16h00, de 2a a 6a feira, excluindo feriados, decorrente da prática de horário flexível ao abrigo da lei da parentalidade que requeri em dezembro de 2021 - esse requerimento visava dar assistência ao meu filho ..., de 6 anos de idade com quem vivo em comunhão de mesa e habitação. Sucede que, a amplitude diária que pratico me tem causado diversos constrangimentos na necessária assistência ao meu filho, pelo que gostaria de acordar com a empresa uma redução temporária do meu ..., para 6 horas diárias, ajustando também a amplitude diária para o período 9h30/16h00, a partir de setembro. Creio que este acordo, nas actuais circunstâncias da empresa, é também do interesse de ambas as partes, pois permite à ... poupar na minha retribuição no proporcional da redução de ... que pretendo.*

*Pelo exposto, solicito a vossa melhor atenção para esta minha proposta e coloco-me ao dispor para qualquer esclarecimento adicional.*

*Com os melhores cumprimentos.”*

**1.3.** Em 20.07.2022, via CAR, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de prestação de trabalho em horário flexível ao abrigo dos artigos 56º e 57º, nºs 2, 3 e 4 do Código do Trabalho (CT)*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos boa recepção do pedido de V. Exa., datado de 4 de Julho de 2022, nos termos do qual requer a prestação de trabalho a tempo parcial (6h00/dia – 30h00/semana) em regime de horário flexível de Segunda a Sexta-feira, em horário, com entradas a partir das 09h30 e saídas até às 16h00.*

*Assim, serve a presente para, ao abrigo do artigo 57º nº 2 e 3 do CT, com fundamento no não enquadramento do pedido no disposto nos artigos 55º, nº3 e 56º, nº2, ambos do CT, com fundamento nas necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial e em regime flexível apresentado por V. Exa., nos termos que se passam a expor no documento que se anexa ao presente.*

*Mais se informa que V. Exa. dispõe de um prazo de 5 (cinco) dias, a contar da recepção da presente comunicação, para apresentar a sua apreciação.*

*Sem outro assunto de momento e na expectativa das suas prezadas notícias, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,*

**FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA**

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

1.º

*A ... (“...”) é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência em ...*

2.º

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

3.º

*A atividade core business da ... é, por conseguinte, uma atividade de natureza operacional cujo objetivo tem por finalidade dar resposta às necessidades operacionais decorrentes da execução do ..., assistindo a ...*

4.º

*Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do Anexo I ao DL ..., de ..., licenciada pela ... para o exercício da atividade de assistência em ... nas seguintes categoriais de serviços:*

*a) Categoria 1 - assistência administrativa e de supervisão;*

*b) Categoria 2 - assistência a ...;*

*c) Categoria 3 - assistência a ...;*

*d) Categoria 4 - assistência a ...;*

*e) Categoria 5 - assistência operações na ...;*

*f) Categoria 6 - assistência de limpeza e serviço do ...;*

*g) Categoria 7 - assistência de ...;*

*h) Categoria 9 - assistência de operações ...; e*

*i) Categoria 10 - assistência de ...*

5.º

*No exercício da sua atividade, a ... está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos transportadores, clientes da ..., cujas ... utilizadas no ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas, cumprindo exigentes níveis de serviços mínimos em termos de tempo e qualidade de serviço.*

6.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, todos os dias da semana e todos os dias do ano, abrangendo, naturalmente, Sábados, Domingos e feriados.*

7.º

*Tal implica que, ultrapassando o período de funcionamento da ... os limites máximos dos períodos normais e trabalho legalmente permitidos, deve esta organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos directamente à atividade operacional de assistência ... segundo o regime de organização de turnos - cfr. 221.º, n.º 1 do CT.*

8.º

*Assim, dispõe também a Cláusula 27.ª, n.º 1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada - publicado no B.T.E., 1.ª Série, n.º ..., de ... - que «(...) sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos».*

9.º

*Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa ("AE"), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25.ª, 27.ª e 47.ª, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE "... e "..., estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a ... pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber:*

- a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;*
- b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas com entradas entre as 06h00 e as 16h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8 horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;*
- c) horário de turnos com hora de entrada variável, mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: 5 e 8 horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (...);*
- d) horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 horas entre as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);*
- e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas ("H24"), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;*
- f) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;*

- g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;
- h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;
- i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.

10.º

*Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido à luz do Anexo do AE aplicável à ..., constata-se que as categorias profissionais de Técnico de ... (...) e de Operador de ... (...) são, em regra, atento o teor do respetivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho concerne - cfr. Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE "...” e "...”.*

11.º

*Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula 32.ª, n.º 1 do AE, à imagem do disposto à luz do 212.º do CT, se estatui que «a definição dos horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos».*

12.º

*Sendo a prestação de trabalho por turnos e com folgas rotativas a única forma de organização de trabalho admissível na organização de uma empresa que presta serviços no ..., serviços esses que são classificados de essenciais, pois destinam-se a satisfazer necessidades sociais impreteríveis - artigo 537º, n.º 2, al. h) do CT, desenvolvendo, como é público e notório, a respectiva actividade operacional 24h/dia, 7 dias por semana e 365 dias por ano.*

13º

*A organização do trabalho por turnos tem, nos termos legais, tem como pressuposto o trabalho em equipa, em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo e descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou de semanas (artigo 220º do CT), serve o propósito de assegurar que a actividade de empresa se execute sempre que o seu período de funcionamento ultrapasse os limites máximos de período normal de trabalho, distribuindo, de forma equitativa, entre TODOS os elementos de uma equipa de trabalho, a penosidade da prestação de trabalho por turnos, mais concretamente,*

*i) a rotatividade dos horários de entrada e saída, ii) a rotatividade da prestação de trabalho aos sábados e domingos, iii) a rotatividade da prestação de trabalho em período nocturno, etc.*

14.º

*Por ser essencial ao normal desenvolvimento da actividade operacional da ..., à segurança ... que também assegura com os serviços que presta, ao cumprimento, com satisfação de níveis de qualidade de serviços ("...") e sem imposição de penalizações, dos contratos de prestação de serviços que celebra com os seus clientes, como já referido, o instrumento de regulamentação colectiva que regula as relações laborais com os trabalhadores da ..., o Acordo de Empresa publicado no BTE, n.º ..., de ..., prevê expressamente a prestação de trabalho por turnos e respectiva organização para os trabalhadores com as categoriais profissionais, de cariz marcadamente operacional, de ... e ...*

15.º

*O(A) Trabalhador(a) ... (doravante "...") encontra-se vinculado(a) à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Técnico de ... ("..."), exercendo, a sua actividade no Sector do ..., integrado numa equipa com qualificações especiais para assistência aos ..., com um período normal de trabalho de 7h5/dia e 37h30/semana, com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, em amplitude horária das 06h0 às 16h00.*

16.º

*Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Cláusula 1.ª do Anexo ao AE relativamente à categoria profissional de ... aplicável ao(à) Trabalhador(a) ..., o ... é «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 dos ..., executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, em ..., aos ..., assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as actividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das ...; coordena o movimento de ... na área de ...; desenvolve as actividades de ...; envia, recebe e trata a informação e documentação de ..., operando e utilizando meios e equipamentos adequados».*

17.º

*Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14.ª e seguintes do Anexo ao AE relativo à categoria profissional de ... aplicável à ..., a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... é feita em regime de turnos.*

18.º

*Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço ou sector em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua atividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de optimização 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.*

19.º

*No caso em apreço, integrando o(a) Trabalhador(a) a equipa dedicada à assistência da ..., as necessidades operacionais da assistência a essa companhia, só poderão ser satisfeitas com a integração dos trabalhadores, que da equipa dedicada fazem parte, em horário de trabalho de turnos irregulares e folgas rotativas, com amplitude horária das 03h00 (abertura do ... para o primeiro ... que se realiza diariamente às 06h00) até às 22h00 (partida do último ...), de segunda-feira a domingo, a fim de se assegurar a assistência aos ... da operação da ..., conforme se pode ver pela distribuição diária de ... com indicação dos horários de partidas dos ... ao longo do dia constante da Figura 1 infra, exemplificativamente 3 semanas para Julho/Agosto de 2022, que representa o planeamento da operação da ... a partir dessa data no período do Verão ... 2022:*

[IMAGEM]

20.º

*Como se pode verificar no quadro da Figura 1, a primeira partida ocorre às 06H00 e a última às 22H00, o que faz com que sejam necessários recursos humanos com esta qualificação e valência especial (detida pelo(a) Trabalhador(a) ...) desde as 03h00 (abertura do ...) até às 22h00 (partida do último ... em horário programado), todos os dias da semana.*

21.º

*Consequentemente, a amplitude horária do horário a tempo parcial e em regime flexível solicitado pelo(a) Trabalhador(a) ... (das 09h30 - 16h00) e com prestação de trabalho unicamente de segunda-feira a sexta-feira, apenas permitiria a assistência integral (abertura e fecho de ...) aos ... realizados nos horários a partir das 09h00 e com ... concluído até às 16h00 e dentro destes, apenas aqueles que se realizam de segunda a sexta-feira, ficando comprometida a restante operação diária da ..., já que os restantes ... diários e semanais previstos, ou se realizam fora da faixa horária pretendida pelo(a) Trabalhador(a), ou realizam-se aos fins de semana, quando o(a) Trabalhador(a) ... não pretende exercer funções.*

22º

*Conclui-se assim, que a amplitude e o tipo de horário solicitado pelo(a) Trabalhador(a) ..., não permite que este execute tarefas de assistência a esta companhia, nem antes das 09h30 nem depois das 16h00 em todos os dias da semana, bem como no restante período aos fins de semana, pelo que o serviço de assistência à ... ficará, necessariamente, comprometida, encontrando-se preenchido o requisito de exigência imperiosa de funcionamento do serviço de assistência à ...*

23º

*Ademais, nos últimos dois anos, tem-se a Empresa deparado, com um aumento significativo de pedidos de horários especiais ao abrigo da proteção da parentalidade, horários flexíveis não regulares (com folgas rotativas) e horários flexíveis regulares (2ª a 6ª, com folgas fixas aos fins-de-semana), nas áreas operacionais com maior número de trabalhadores (como o é o ...) e conseqüentemente com maior impacto na (in)disponibilidade de recursos nos sectores em questão.*

24º

*Este aumento significativo de trabalhadores com limitações de amplitude horária e diária, numa empresa que labora em H24, 7 dias por semana, inclusive feriados, tem um impacto muito negativo na capacidade de resposta que pode ser dada pelos recursos humanos disponíveis, face ao número de tarefas exigidas para satisfazer a operação da ... de acordo com os níveis de qualidade de serviço contratados com os seus clientes, principalmente nos dias de maior operação, que são os sábados e os domingos.*

25º

*Verifica-se que em 2022, face a 2018, na área de ..., o número de horários especiais flexíveis não regulares (com restrição de amplitude horária) aumentaram em 15% e os horários flexíveis de 2ª a 6ª passaram de 3%, em 2018, para 24%, em 2022, do total dos recursos humanos disponíveis para aquele sector, acentuando-se, cada vez mais, o desequilíbrio entre as necessidades operacionais inerentes ao funcionamento da Empresa e os recursos humanos efectivamente disponíveis para o efeito no sector de ...:*

[Imagem]

26º

*Para um quadro de 344 trabalhadores na área do ..., verifica-se que, comparativamente ao ano de 2018, em 2022, vigoram mais 31 (trinta e um) horários flexíveis não regulares e mais 69 (sessenta e nove) horários flexíveis com prestação de trabalho exclusivamente de segunda a sexta-feira.*

27º

*Da Figura 3 infra, resulta claro e evidente, que de um quadro de 344 ... na área do ..., 194 (cento e noventa e quatro) praticam horários flexíveis ao abrigo da parentalidade o que corresponde a uma percentagem de 56,4% (cinquenta e seis ponto quatro por cento), pelo que, tendo sido atingida uma percentagem superior a metade da força de trabalho dos ... da área do ... abrangida por horários flexíveis, terá de ser equacionada uma solução paritária e de equilíbrio que passe pela rotatividade da atribuição e gozo de horários flexíveis entre trabalhadores e/ou rotatividade entre as necessidades pessoais dos trabalhadores e as necessidades operacionais da Empresa, sob pena de se tornar ingerível a gestão de recursos humanos e inexequível a prestação de serviços de ... por parte da ...:*

[Imagem]

28º

*De mais a mais, dentro dos horários especiais flexíveis, regulares e com prestação de trabalho de 2ª a 6ª, que desde 2018 até ao presente registaram um aumento de 21%, podemos ainda distinguir os que praticam horários de amplitude maioritariamente entre as 07:30 e as 18:00, onde se verifica que é significativa o aumento de percentagem de trabalhadores que praticam horários apenas nesta amplitude horária:*

[Imagem]

29º

*A verdade é que as necessidades da Operação da área da ... diferem, entre os vários dias de semana, registando-se às sextas-feiras, sábados e domingos uma actividade operacional muito intensa, com, conseqüentemente, maior necessidades de recursos humanos ("RH"), para fazer face a tais necessidades, conforme gráficos que se seguem, no qual se demonstram e ilustram a variação de número de ... assistidos ao longo da semana em função do número de partidas registadas (Fig. 5 - semana exemplificativa de Julho de 2022 que espelha todo um período operacional em pico do Verão ...), com o correspondente aumento de tarefas associadas ao ... verificadas ao longo dos dias da semana, sendo evidente um aumento de tarefas aos fins-de-semana, culminando com um aumento significativo ao domingo e sendo, nitidamente menos significativas de segunda-feira a quinta-feira:*

[Imagem]

30.º

*Consequentemente, face aos picos operacionais identificados no gráfico (Figura 5) no número que antecede, a quantidade das tarefas a executar na área de ..., varia ao longo dos dias da semana, mas é claramente em número muito superior aos Sábados e Domingos, dias da semana de maior intensidade operacional:*

31.º

*Logicamente, os recursos humanos disponíveis para a área de ..., onde o(a) Trabalhador(a) ... se insere, têm, necessariamente, de ser em maior quantidade aos sábados e domingos, relativamente aos restantes dias da semana, o que, infelizmente, não sucede, pois da Figura 6 infra, facilmente se depreende não ser esta a realidade, já que os recursos humanos disponíveis aos fins-de-semana são em menor número em relação aos restantes dias da semana:*

[Imagem]

32.º

*Analisando em detalhe cada dia da semana, esta realidade de discrepância entre a quantidade de tarefas a realizar na assistência a ... e o número de trabalhadores disponíveis para executar as mesmas, ainda se torna mais evidente. Nos gráficos infra, é possível verificar, comparativamente entre um dia da semana (quarta-feira) e dia de fim-de-semana (Domingo), qual é a cobertura da operação com recursos disponíveis ("RH") e que tarefas ficam por alocar, por faixa horária, numa semana de pico operacional de Julho de 2022, exemplificativa e representativamente para todo o período do Verão ... de 2022, correspondendo a informação constante dos gráficos aos seguintes elementos (legendas):*

*Área amarela - Cobertura dos RH ao serviço*

*Linha azul - Necessidades de RH*

*Área azul - Operação não coberta - sem RH para as executar (por via da concessão de horários flexíveis)*

*Área verde - RH sem tarefas alocadas (RH em excesso em dias e horas em que há excesso de RH por via da concessão de horários flexíveis)*

33º

[Imagens]

34.º

*A cobertura de recursos humanos, representada pela área amarela, da operação ao fim-de-semana (em especial ao Domingo (Figura 8, cujas necessidades se encontram evidenciadas pela linha e mancha azul, verifica-se ser insuficiente, praticamente em todas as faixas horárias, mas principalmente nas faixas de arranque (05:00 – 08:00) e fecho da operação (18:00 – 23:00).*

35.º

*Aliado a este facto surge a impossibilidade de se movimentarem/allocarem os recursos que praticam horários flexíveis com amplitude horária reduzida, isto é, das 07h30 às 17h30, para horários operacionais em que se verificam falhas de cobertura de recursos humanos para satisfazer as necessidades operacionais.*

36.º

*Ou seja, que parece ser um excesso de RH aos Domingos nas faixas horárias entre as 09h00 e as 16h00 (recursos acima da linha das necessidades) correspondem, na realidade a recursos que a ... não pode, por via de restrições horárias decorrentes de atribuições de horários especiais ao abrigo da proteção da parentalidade, alocar a outras faixas horárias deficitárias em recursos humanos.*

37.º

*Em consequência, aos sábados e domingos, não havendo RH suficientes disponíveis, ficam por alocar e por executar tarefas em número muito considerável, o que leva à ineficiência da Operação e quebra inequívoca de qualidade de serviço, com a conseqüente perda de clientes da ... Na realidade, existem necessidades imperiosas da empresa que não são satisfeitas com o número de RH que se encontra, efectivamente, disponível, em virtude da limitação horária da prestação de trabalho dos ... da área de ..., na qual se encontra integrado(a) o(a) Trabalhador(a) ..., e que beneficiam de horários flexíveis ao abrigo da parentalidade.*

38.º

*Por outro lado, é possível constatar através de uma análise do gráfico da Figura 7, que a cobertura da Operação de segunda-feira a sexta-feira (exemplificativamente num dia de quarta-feira), para períodos horários que não constituem picos operacionais, por efeito da atribuição de horários regulares de Segunda a Sexta-feira ao abrigo da proteção da parentalidade, os RH disponíveis na área ..., estão muito além das necessidades operacionais efetivas, chegando-se ao cúmulo de ter um número considerável de ... sem qualquer tarefa alocada, isto é, sem qualquer prestação de serviço efectiva - o que se consubstancia num desperdício que não é exigível que a Empresa tenha de suportar (a linha azul*

*representa as necessidades e a mancha amarela os recursos humanos disponíveis, representando a enorme mancha verde os recursos humanos que se encontram em excesso na referida faixa horária, sem tarefas efetivas atribuídas).*

39º

*Entende-se que tal facto (o de haver tarefas que ficam por alocar, necessariamente, pelo facto de, decorrente da concessão de horários especiais com restrição horária e diária, os restantes horários não conseguirem estar planeados de forma perfeitamente proporcional com as necessidades da Operação) configura o critério da possibilidade da fundamentação da recusa com “exigências imperiosas do funcionamento da Empresa” - pois, na verdade, a atribuição do horário flexível gera ineficiência operacional, o que não é legítimo.*

40º

*Por algum motivo, a prestação de trabalho nas áreas operacionais da ... é feita em regime de turnos, encontrando-se assim prevista na regulamentação colectiva aplicável! Só assim é possível existirem recursos humanos suficientes disponíveis em todas as faixas horárias de atividade (que, recorde-se, é de 24h/24h), e em todos os dias da semana (365 dias/ano) com especial reforço de recursos humanos em faixas horárias ou dias de maior intensidade operacional!*

41º

*Sempre se dirá que a concessão destes horários flexíveis, especialmente criados ao longo dos anos de acordo com a solicitação individual apresentada pelos(as) Trabalhadores(as) requerentes no âmbito da proteção da parentalidade (todos estes horários têm a numeração/identificação ...), não constituem horários de trabalho que respondam às necessidades operacionais da ... que só podem ser asseguradas com a prestação de trabalho em turnos irregulares e com folgas rotativas.*

42º

*Consequentemente, todos estes horários flexíveis não representam verdadeiros horários de trabalho da área ou do sector em que um(a) Trabalhador(a) está integrado(a), significando sim a proliferação de horários flexíveis elaborados ao gosto individual de cada Trabalhador(a), mas não associados a critérios de racionalidade operacional, o que está seriamente a comprometer a capacidade de resposta operacional da ... aos serviços para os quais é contratado, com prejuízo daí decorrente, já que existem períodos diários e dias durante a semana que manifestamente não têm cobertura de recursos humanos suficientes para as necessidades operacionais.*

43º

*É uma exigência imperiosa de funcionamento da Empresa, inerente ao seu poder de direção e de gestão, poder elaborar e implementar horários de trabalho por turnos rotativos e irregulares de acordo com as suas necessidades operacionais e integrar os recursos humanos com as valências correspondentes nos referidos horários de trabalho.*

44º

*Este aumento significativo de trabalhadores com limitações de amplitude horária e diária, numa empresa que labora em H24, 7 dias por semana, inclusive feriados, tem um impacto muito negativo na capacidade de resposta que pode ser dada pelos recursos humanos disponíveis, face ao número de tarefas exigidas para satisfazer a operação da ... de acordo com os níveis de qualidade de serviço contratados com os seus clientes, principalmente nos dias de maior operação, que são os sábados e os domingos.*

45º

*Neste momento, é público e notório (sendo quase diariamente mencionado nos canais noticiosos) que a situação nos ... tem de ser descrita como dramática, sendo que a ..., enquanto prestadora de serviços de assistência ..., um interveniente essencial no bom desenrolar de uma ...*

46º

*O aumento exponencial de ... depois dos anos de acentuada quebra de actividade de 2020/2021 (Pandemia Covid-19) não conseguiu ser acompanhado, não obstante todos os esforços desenvolvidos pela empresa, com um aumento de recursos humanos em número suficiente e com capacidade para satisfazer todas as necessidades operacionais que decorrem do aumento do número de ... que actualmente se efectuem no ...*

47º

*Uma das consequências desta falta de recursos humanos, resultam naquilo que é denominado "irregularidades operacionais", que na área do ... leva a longas ... para poderem concluir o ... e/ou entregar a ... que pretendem despachar, com conseqüente atraso na partida dos ... ou falta de ..., isto porque não existem recursos humanos suficientes disponíveis em todas as faixas horárias ou dias da semana para poderem ocupar todos os balcões de ... estipulados para determinados ... ou porque, na ... os trabalhadores são em número insuficiente para concluir um ... no tempo contratualmente acordado.*

48º

*E bem sabido que neste momento não é possível contratar mais recursos com habilitações para exercer as funções que o(a) Trabalhador(a) ... executa, porque não existem no mercado de trabalho, pelo que a solução, até para não prejudicar ainda mais os trabalhadores que prestam trabalho dentro do seu horário de trabalho, tem, necessariamente de passar pela integração dos trabalhadores disponíveis nos horários de trabalho das áreas e execução de trabalho em consonância, fazendo-se, na medidas do possível, optimização dos recursos disponíveis, constituindo isto uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa!*

49º

*Conforme amplamente explanado, os motivos pelos quais a ... tem dificuldades em ter mais recursos ao serviço aos sábados e domingos, dias em que a Operação é ainda mais acentuada, são de três 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;*
- c) Efeito da redução das amplitudes dos horários especiais não regulares, atualmente praticados;*

50º

*No contexto da promoção de uma rotatividade na concessão de horários flexíveis, o que se toma imperativo não só para se conseguir assegurar as necessidades operacionais, mas também para se estabelecer uma equidade entre trabalhadores, todos eles com direito de conciliar a vida profissional com a vida pessoal, veja-se o resultado da análise feita na área de ..., que espelha (ao longo de um ano - 52 semanas) o gozo programado de descansos semanais seguidos aos sábados e domingos (Fins de Semana completos), distribuídos por trabalhadores com a categoria profissional de ..., com funções na área de ..., diferenciados por tipo de horário:*

*[Imagem]*

51º

*Verifica-se que, actualmente, os ... que não se encontram integrados em horários flexíveis, apenas gozam entre 6 (seis) a 7 (sete) fins de semana completos, durante um ano, o que corresponde à possibilidade de um gozo de um fim de semana completo de sete em sete semanas, sendo que desde o ano de 2018, como consequência do aumento contínuo de concessão de horários flexíveis, o número de fins-de-semana completos em horário previstos para trabalhadores que praticam os horários que satisfazem as necessidades operacionais reais e que preveem a prestação de trabalho em turnos irregulares e com folgas rotativas, tem vindo a diminuir substancialmente, inviabilizando que, também estes trabalhadores possam conciliar a sua vida pessoal e profissional.*

52º

*Também a qualidade do serviço prestado pela ... está a ser, directamente afectada pela falta de disponibilidade de recursos humanos ao serviço aos sábados e domingos para prestar o serviço de ... no tempo de rotação comercialmente acordado, consequência do número desproporcional de horários flexíveis com prestação de trabalho unicamente de segunda-feira a sexta-feira (que representam já quase 24% do RH ...), podendo constatar-se através do quadro seguinte (Fig. 9), que a duração média dos atrasos dos ... dos clientes assistidos pela ..., medida em minutos, é consideravelmente maior aos Sábados e aos Domingos, acumulando-se, p. ex. aos Domingos, muito mais de que o dobro dos minutos de atraso em relação a uma segunda-feira:*

[Imagem]

53º

*No âmbito das suas relações comerciais com as ... clientes que a contratam para prestação de serviços de ..., para além de ter de cumprir com a qualidade de serviços contratada ao abrigo de ... (...) - como a disponibilização de um número mínimo de trabalhadores no acto do ... (em balcões ocupados) e no ..., encontra-se a ... obrigada a prestar os referidos serviços em determinado período de tempo, sob pena de lhe serem aplicadas penalizações monetárias por minutos de atraso ("malus"), que variam (incrementam) conforme o tempo dos atrasos sofridos.*

54º

*Consequentemente, o valor das penalizações médias ("malus") impostas pelos seus clientes por atrasos verificados nas assistências aos ... prestados e que têm de ser pagas pela ..., são, conforme se pode verificar pelo quadro da Figura 11 infra, em montante que ascendem a mais de € 10.000,00 (dez mil euros), em cada domingo, o que corresponde a um valor muito superior ao que, em média, se regista nos dias da semana e que poderiam ser evitados, se mais de metade dos recursos dos ... não se encontrassem indisponíveis por impossibilidade de horário de trabalho:*

[Imagem]

55º

*Não é possível assegurar mais serviço operacional aos fins de semana com menos recursos humanos o que determina uma exigência imperiosa do funcionamento da Empresa!*

56º

*Finalmente, outra consequência das dificuldades de cobertura operacional aos fins de semana, por falta de mais de metade dos recursos humanos dos ..., indisponíveis porque beneficiam de horários flexíveis ao abrigo da parentalidade, é a necessidade de solicitar a prestação de trabalho suplementar aos recursos humanos que não têm horários flexíveis de 2ª a 6ª, trabalhadores esses, que, não obstante o reduzido número de fins de semana completos que gozam durante um ano civil (Figura 9 supra), muitas vezes ainda atendem positivamente à solicitação da empresa para trabalhar aos Sábados e Domingos, quando estes são dias de descanso semanal previstos no seu horário de trabalho, prestando trabalho suplementar.*

57º

*Fruto desta indisponibilidade de recursos humanos na área de ... aos fins-de-semana decorrente dos horários flexíveis atribuídos aos trabalhadores ... daquela área, esta intensificação de recurso ao trabalho suplementar, para colmatar necessidades operacionais aos fins-de-semana representam, actualmente, um custo adicional de € 80.000/ano (oitenta mil euros), com tendência a aumentar devido ao aumento da operação no Verão ... de 2022.*

58º

*Se analisarmos o Relatório Diário emitido pela Operação da ... para o Domingo dia 17 de Julho de 2022, relativamente aos ..., verifica-se que nesse dia teriam de estar ao serviço 573 RH (...) para satisfazer as necessidades operacionais programadas e só se conseguiram ter ao serviço 537 RH (...). As horas de trabalho suplementar que tiveram de ser solicitadas representam o equivalente a 20.9... só para esse dia, horas que não seriam necessárias caso o número de horários flexíveis, em especial os regulares com prestação de trabalho unicamente de 2ª a 6ª feira, fosse menor:*

[Imagem]

59º

*Na realidade, as tarefas aos fins de semana ou faixas horárias deficitárias poderiam ser realizadas por recursos regulares efetivos da ..., não fosse o desequilíbrio de disponibilidade do quadro de RH que se verifica ao fim de semana devido ao número desproporcional de horários flexíveis de 2.ª a 6.ª, que representam quase metade (42%) dos horários flexíveis da área de ... actualmente em vigor, sem acarretar custos diretos adicionais avultados para uma empresa num quadro financeiro tão debilitado como o é o da ..., e que levou à declaração de insolvência da Empresa (como é público e notório), cuja continuidade é, por isso, insustentável.*

60º

*Para além do aumento de custos mensais que o recurso ao trabalho suplementar representa, há limitações legais no recursos ao trabalho suplementar, para além de não ser humanamente possível exigir a prestação de trabalho suplementar sempre aos mesmos recursos humanos (que além disso estão disponíveis para trabalhar dentro do horário da sua área de 2ª-feira a domingo) para colmatarem ausências de trabalhadores (colegas seus) em determinados períodos do dia ou dias da semana, já que aqueles nesses períodos se encontram indisponíveis atendendo à escolha individual de horários de trabalho flexíveis ao abrigo da proteção da parentalidade que fizeram.*

61º

*Recorde-se, mais uma vez, no dia 17 de Julho de 2022, o quadro de ... registou um défice de 36 (trinta e seis) recursos humanos (...) em relação àquilo que seria o número mínimo de recursos necessários para satisfazer as necessidades operacionais (apenas 537 de 573), o que necessariamente tem de consubstanciar uma exigência imperiosa da empresa! Fazem manifestamente falta trabalhadores ao fim de semana!*

62.º

*Efetivamente, e sem prejuízo de algumas necessidades operacionais que ficam necessariamente prejudicadas e dos custos adicionais daí decorrentes, 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, pelo que se propõe que seja instituída uma rotatividade (em termos de quotas) de benefício de horários flexíveis entre os trabalhadores com a mesma categoria profissional e que integram a mesma área operacional e/ou equipa de trabalho, rotatividade que permitirá distribuir equitativamente a penosidade dos horários por todos os trabalhadores que integram a dita equipa, assim como a satisfação das necessidades operacionais inerentes à actividade desenvolvida pela ...*

63º

*Além disso, é preciso ter presente que o cumprimento das necessidades operacionais das ... equivale ao cumprimento dos níveis de segurança exigíveis na ...: só quando a ... consegue cumprir com os seus níveis de serviço inerentes às suas necessidades operacionais, é que podem garantir também o cumprimento das regras de segurança na ..., devendo também isto ser um critério para as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

64º

*Não nos podemos esquecer que, não obstante o legislador, nos termos do disposto no artigo 56º do CT, conferir ao trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos, o direito a trabalhar em regime de horário flexível e a tempo parcial,*

65.º

*Tal direito tem limitações e está sujeito ao preenchimento de requisitos que se encontram previstos nos artigos 56º e 57º do CT.*

66.º

*Designadamente, nos termos do disposto no n.º 2 do art.º 56.º do CT, que ora transcrevemos: “Entende-se por horário flexível, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites (sublinhado nosso), as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”, sendo que a ênfase desta disposição, reside nos limites de escolha que o trabalhador tem quanto às horas de início e de termo do período de trabalho.*

67.º

*Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho feita pelo(a) Trabalhador(a) ..., especialmente num contexto de laboração contínua com é a da ..., equivale a uma elaboração ou alteração do horário de trabalho em vigor, prevista respetivamente artigo 212.º e 217.º do CT, cuja competência está adstrita exclusivamente ao empregador e não ao trabalhador.*

68º

*O(A) trabalhador(a) ... 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 por via do Acordo de Empresa em vigor e que corresponde a 37h30/semana.*

69º

*Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pelo(a) Trabalhador(a) ..., com entradas a partir das 09h30 e saídas até às 16h00, de Segunda-feira a Sexta-feira, com folgas fixas aos fins-de-semana, não tem enquadramento nem no regime da prestação de trabalho a tempo parcial do artigo 55º, nº 3 do CT, nem no regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT, não estando, conseqüentemente, o sujeito às regras e requisitos previstos no artigo 57º do CT, uma vez que consubstancia uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador.*

70º

*Assim, resulta que não é possível à Empresa conceder o horário a tempo parcial e regime flexível nos termos requeridos pelo(a) Trabalhador(a) ..., uma vez que tal horário implicaria, por um lado, uma falta de recursos humanos em várias faixas horárias diárias na Equipa de ..., em especial ao fim-de-semana e na equipa dedicada à assistência a ...*

71º

*Ficando determinada, em sede de pareceres da CITE, uma rotatividade na concessão de horários flexíveis aos trabalhadores da ..., rotatividade avaliada em função da equipa de trabalho ou sector em que os trabalhadores que os solicitam se integram, distribuindo equitativamente a concessão e gozo dos horários flexíveis, será possível atender a todos os trabalhadores com responsabilidades familiares, mantendo estes o direito ao aludido horário flexível, podendo, no entanto, verem reduzido o seu gozo, por períodos pré-determinados, e na medida do estritamente necessário para permitir a outros trabalhadores, que tenham também requerido horários flexíveis, possam também, na medida do possível, usufruir desses horários, sem se comprometerem as necessidades imperiosas de funcionamento do serviço que continuam a ter de ser asseguradas.*

72º

*Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário a tempo parcial de 30h00/semana, a qual não merece o acordo do empregador, com prestação de trabalho de Segunda-feira a Sexta-feira, com entradas a partir das 09h30 e saídas até às 16h00, ao(a) Trabalhador(a) ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e pelo facto de consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador, para além de corresponder a uma escolha de dias de prestação de trabalho e de horário de trabalho que não corresponde à necessidade operacional efectiva da ... na área de ... da Equipa dedicada à ... na qual o(a) Trabalhador(a) se encontra integrado(a), propondo-se depois de ter sido atingido uma percentagem de 56,4% trabalhadores ... com horários flexíveis em vigor, tendo deixado de existir recursos humanos suficientes disponíveis para assegurar o normal funcionamento dos serviços em todos os dias da semana e em todos os períodos operacionais (24h/dias), com o objectivo de conciliação entre necessidades operacionais e de vida pessoal do a) Trabalhador(a) ..., uma rotatividade na concessão do horário pretendido, em que num período de um ano, o(a) Trabalhador beneficia durante um ou dois meses seguidos o horário flexível solicitado e, respectivamente, no mês ou dois seguintes, presta trabalho integrado no horário de trabalho do sector/equipa de trabalho no qual se encontra integrado, conseguindo-se, assim, por um lado assegurar as necessidades operacionais, e por outro, estabelecer também uma equidade de tratamento entre trabalhadores.”*

**1.4.** A trabalhadora recepcionou a intenção de recusa em 25.07.2022, não tendo apresentado apreciação.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Nos termos do art.º 2º do Decreto-Lei nº76/2012, de 26 de março, que aprova a sua Lei Orgânica, a CITE tem por missão *“prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.”*

**2.2.** Ainda nos termos do art.º 3º, sob a epígrafe *“Atribuições próprias e de assessoria”*, daquele diploma, compete à CITE: *“(…) d) Emitir 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 (…)”*.

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

*“1. Os pais e 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.”*

**2.4.** 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.”*

**2.5.** 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.

**2.6.** 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”*.

**2.7.** 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.

**2.8.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as *“políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres”* (Considerando 6).

**2.9.** 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”*.

**2.10.** 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.

**2.11.** No plano do direito interno, 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.

**2.12.** 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.

**2.12.1.** 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

---

<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)

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.

**2.12.2.** De referir ainda 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.”*

**2.12.3.** 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.”*

### **III - O CASO EM ANÁLISE**

**3.1.** A trabalhadora requerente, mãe de menor com 6 anos de idade, e praticando já um horário flexível em função das suas necessidades de conciliação da vida profissional com as responsabilidades familiares, solicita, sob o mesmo fundamento, o acordo da entidade empregadora para a redução do período normal de trabalho diário para seis horas, a praticar na amplitude 09h30 - 16h00, de segunda a sexta-feira.

**3.2.** Relativamente ao procedimento para autorização de trabalho a tempo parcial por trabalhadores com responsabilidades familiares, determina o art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho, o seguinte:

*“1 - 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 actividade 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.”*

**3.3.** Atendendo ao conteúdo do pedido, conclui-se que a trabalhadora não indicou qualquer um destes requisitos legais.

**3.4.** Também relativamente à definição da prestação de trabalho a tempo parcial por trabalhador com responsabilidades familiares, dispõe o art.º 55º, nº3, do Código do Trabalho, o seguinte:

“(…)

*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.*

(…)

Pelo que a prática de mais de metade do período normal de trabalho praticado a tempo completo numa situação comparável, conforme solicitado pela trabalhadora, apenas pode ocorrer por acordo das partes, o que não se verifica. Também na ausência de acordo das partes, não só o período normal de trabalho semanal terá forçosamente de corresponder a metade do praticado a tempo completo em situação comparável, como terá de ser distribuído, conforme o pedido da trabalhadora, diariamente, de manhã ou de tarde, ou, em alternativa, em três dias por semana.

**3.5.** Quanto aos restantes fundamentos invocados pela entidade empregadora, os mesmos não serão apreciados tendo em conta o supra exposto.

**3.6.** Nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido tendo em conta o supra exposto, nomeadamente o cumprimento do disposto no art.º 55º, nº3 e art.º 57º, nº1, ambos do Código do Trabalho, sem prejuízo de eventual acordo das partes quanto ao período normal de trabalho semanal e horário de trabalho a praticar, no âmbito do sistema de rotatividade proposto pela entidade empregadora.

#### **IV – CONCLUSÃO**

**4.1.** Face ao exposto a CITE, emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

**4.2.** A trabalhadora poderá, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de tempo parcial, nos termos previstos nos artigos 55º, nº3 e 57º, nº1, ambos do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados, sem prejuízo de eventual acordo das partes quanto ao período normal de trabalho semanal e horário de trabalho a praticar, no âmbito do sistema de rotatividade proposto pela entidade empregadora.

**4.3.** Não obstante, o empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, 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 DA CITE EM 17 DE AGOSTO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**