

## PARECER N.º 136/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho  
Processo n.º 287 – TP/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 02.02.2015, da entidade empregadora..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pelo trabalhador ..., médico ...

1.2. Com efeito, em 07/01/2015, o trabalhador apresentou o seu pedido conforme se transcreve:

*“..., médico ... com o grau de consultor da carreira médica hospitalar (...), tendo a seu cargo dois filhos menores de 12 anos (...) que deseja orientar pessoalmente, ao abrigo da faculdade que lhe é conferida (...), vem requerer a redução a meio tempo da duração de trabalho, a ser prestado três vezes por semana, pelo período de dois anos, em substituição do regime de 4 dias em que se encontra.”*

1.3. Em resposta datada de 27/01/2015 a entidade empregadora notificou o trabalhador da intenção de recusa, nos seguintes termos:

*“(...)”*

*Em resposta ao requerido informa-se:*

*Que de acordo com o solicitado a 07/01/2015, a Dr. ... pode solicitar horário flexível de acordo com o disposto no art.º 56.º, da Lei 7/2009.*

*Que, não ignoramos que os trabalhadores com responsabilidades familiares, verificadas determinadas condições, têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*1. Que conforme o trabalhador saberá, o direito que invoca não é absoluto. Antes de mais, só existirá se for devidamente fundamentado e se, com base nesse fundamento, se verificar que é essencial para que o trabalhador requerente possa conciliar a vida profissional com as responsabilidades familiares.*

*2. Que, além de não ser necessário adotar um tal horário para atender às pretensões do trabalhador, a sua eventual adoção prejudicaria o funcionamento do Serviço de ..., permitindo que todos os trabalhadores afetos usufríssem do mesmo horário, equipa jovem com filhos menores a cargo.*

*(...)*

*4. O facto de estarmos perante equipas multidisciplinares significa que ao mexer nos horários de um trabalhador, isso vá repercutir nos horários de todos os outros trabalhadores da mesma área (...).*

*5. Resta-nos então informar que, pelos motivos acima expostos é nossa intenção negar a pretensão por V. Exa apresentada, não obstante, é necessário entregar declaração da entidade patronal do conjugue e declaração de quem tem a responsabilidade de acompanhamento dos menores quando os seus progenitores estão a trabalhar. Deve ainda formalizar o pedido de acordo com o art.º 57.º do Código de Trabalho.*

*6. Acresce-se, ainda, reforçar que usufrui de um horário de 28h/semanais, semana de quatro dias, desde 13/07/2009, ao abrigo do disposto no DL 325/99, 18/08. O princípio do referido despacho está na redução da duração do trabalho e na redistribuição do tempo (...).*

*7. Assim, é nossa intenção negar a pretensão por V. Exa apresentada, não obstante, iremos sempre que possível organizar os horários tendo em conta as limitações que nos expõe apoiando-a na conciliação entre a sua vida pessoal e a profissional.”*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Para os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, abrangidos/as pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível ou em trabalho a tempo parcial encontram-se, atualmente, estabelecidas nos artigos 55.º, 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na esteira dos princípios consagrados na Constituição da República Portuguesa, na legislação europeia, por aplicação, em concreto, do princípio da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho no emprego e na formação profissional, *maxime*, medidas 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. É assim que o artigo 55.º do CT, sob a epígrafe “*Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares*”, vem definir o direito ao trabalho a tempo parcial:

*“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 contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.”*

**2.3.** 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 à entidade empregadora 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.

**2.4.** Entende-se por trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, o direito de desenvolver a atividade profissional em período normal de trabalho inferior ao praticado a tempo completo, e na falta de acordo em contrário

com a sua entidade empregadora, em período normal de trabalho correspondente a metade do praticado a tempo completo, numa situação comparável, podendo ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde ou em três dias por semana, conforme o pedido do/a trabalhador/a.

- 2.5. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- 2.6. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.7. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

### III – APRECIAÇÃO DO CASO CONCRETO

- 3.1. No caso em apreço, o trabalhador, pai de um filho e uma filha que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, vem pedir para trabalhar a tempo parcial, com uma “ *redução a meio tempo da duração de trabalho, a ser prestado três vezes por semana, pelo período de dois anos (...)* ”, ainda que no âmbito de uma legislação já revogada.

- 3.2.** Ora, o pedido de horário a tempo parcial solicitado ao abrigo do artigo 55.º do CT não cumpre os requisitos acima enunciados, em concreto não cumpre as alíneas b) e c) na medida em que não contém declaração que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial, nem que a outra progenitora 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.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 4.1.** Ser favorável à intenção de recusa do pedido para trabalhar em regime de tempo parcial apresentado pelo trabalhador ..., na medida em que o pedido não respeita os requisitos do artigo 55.º do Código do Trabalho.
- 4.2.** *A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar ao trabalhador requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), do Código do Trabalho, e em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.*

**APROVADO POR UNANIMIDADE DO MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE  
DE 18 DE MARÇO DE 2015**