

**PARECER N.º 326/CITE/2018**

**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 de fevereiro.  
Processo n.º 910/TP/2018

**I – OBJETO**

- 1.1.** Em 02.05.2018 a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de terapeuta da fala no serviço de ... da referida ...
- 1.2.** No seu pedido de trabalho a tempo parcial, de 05.04.2018, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente solicita o seguinte:  
*“ (...), terapeuta da fala (...), a exercer funções no Serviço de ... em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, vem por este meio requerer a V. Exa. redução de horário de 40 horas semanais para 35 horas semanais ao abrigo dos artigos 55.º, 56.º e 57.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro do Código de Trabalho.*  
*Apresento em anexo declaração conforme n.º1 alíneas a), b) e c) do artigo 57.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro do Código de Trabalho.*  
*(...) Declaro que:*  
*1) A menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação;*  
*2) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;*

*3) No regime de trabalho a tempo parcial, o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial. (...)”.*

**1.3.** A 23.04.2018 a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, referindo o que a seguir se transcreve:

*“ Assunto: (...) Pedido de redução de horário (...)*

*Para os devidos efeitos informa-se que existe intenção de indeferimento do seu pedido de redução de horário, nos termos do despacho da Responsável da Terapia da Fala (...).*

*Mais se informa que dispõe de cinco dias para (de calendário) a contar do envio do presente e-mail para apresentar apreciação, caso assim entenda.*

*O Requerente exerce funções em regime de contrato por tempo indeterminado desde 02 de fevereiro de 2009, com uma carga horária de 40 horas semanais. De acordo com o n.º 1 do Artigo 55.º do Código do Trabalho, o trabalhador com filho menor de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial. O n.º 4 do mesmo artigo refere ainda que a prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos. Sendo assim, o Código do Trabalho protege os trabalhadores com responsabilidades familiares que pretendam trabalhar a tempo parcial, atribuindo-lhes o direito a esta modalidade de horário, desde que o pedido seja efetuado nos termos do artigo 57.º. (...) - Serviço De Gestão De Recursos Humanos*

*De acordo com o n.º 3 do art.º 55.º, salvo acordo em contrário o pedido de tempo parcial corresponderá a metade da carga horária praticada. Assim, o presente pedido, da forma que está efetuado (de 40 para 35 horas) não se subsume à tramitação imposta por estes normativos (...) - Departamento de Recursos Humanos*

*O serviço de ... tem no seu quadro 2 terapeutas da fala sendo a requerente a responsável pelo apoio ao internamento. A redução da carga horária solicitada implica uma redução de 6 sessões por semana (12,5%). Atendendo à indicação dos RH de que a técnica tem direito a requerer trabalho a tempo parcial em metade da carga horária (20h) e salvaguardando os interesses da ... de não reduzir os serviços prestados, considero que a redução de 5h é menos penalizadora para a instituição do que a redução de 20h. (50% da carga horária). - Despacho da Responsável da Terapia da Fala"*

- 1.4. A trabalhadora não apresentou apreciação.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...)que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".
- 2.2. 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.
- 2.3. 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”.

- 2.4.** 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.
- 2.5.** 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).

- 2.6.** 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” recomendar 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”.
- 2.7.** O artigo 68.º 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.”
- 2.8.** 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.”
- 2.9.** 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.).

**2.10.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

**2.11.** O artigo 55º 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”.*

- 2.12.** Nos termos do n.º 3 do citado 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”.*
- 2.13.** 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”.

- 2.14.** 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).
- 2.15.** Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, 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.
- 2.16.** Neste contexto a trabalhadora solicita trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial na seguinte modalidade: *“redução de horário de 40 horas semanais para 35 horas semanais”*.
- 2.17.** Assim, no pedido efetuado a trabalhadora pretende laborar num total de 35 horas semanais.
- 2.18.** A trabalhadora no pedido declarou viver com a menor em comunhão de mesa e habitação, declarou não estar esgotado o período máximo de duração do horário de trabalho a tempo parcial e declarou ainda que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.



- 2.19.** Por último, não indicou o prazo previsto, dentro do limite aplicável, (a indicação do prazo releva se a trabalhadora pretendesse um prazo inferior ao supletivo da lei, ou seja até o filho menor perfazer os 12 (doze) anos de idade), bem como não indicou qual a modalidade pretendida da organização do trabalho (n.º3 do art.º 55.º e alínea c) do n.º 1 do art.º 57.º do CT).
- 2.20.** A trabalhadora exerce funções de Terapeuta da Fala, com um período normal de trabalho semanal de 40 horas.
- 2.21.** Vem agora trabalhadora, ao abrigo do artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho solicitar trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial, solicitando a redução do tempo de trabalho para 7 horas diárias, isto é, mais de metade do tempo completo.
- 2.22.** Quanto à análise dos fundamentos da intenção de recusa importa referir que subjacentes à necessidade de invocação de exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa estão as preocupações já enunciadas na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 2.23.** Assim, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser

interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

- 2.24.** No caso em apreço, a entidade empregadora fundamentou a intenção de recusa referindo que *“(...) De acordo com o n.º 3 do art.º 55.º, salvo acordo em contrário o pedido de tempo parcial corresponderá a metade da carga horária praticada. Assim, o presente pedido, da forma que está efetuado (de 40 para 35 horas) não se subsume à tramitação imposta por estes normativos (...)”*.
- 2.25.** Ora, uma vez que a trabalhadora apenas pretende uma redução de tempo de trabalho de 40 horas para 35 horas por semana, traduzindo-se tal numa redução de 5 horas no horário semanal, ou seja, mais de metade do tempo completo, postula o n.º 3 do artigo 55.º que *“salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo (...)”*.
- 2.26.** Assim sendo, e porque da análise do processo se verifica que a trabalhadora não obteve acordo prévio da entidade empregadora sobre a possibilidade de praticar horário reduzido superior a metade do tempo completo, conforme determina o n.º 3 do artigo 55.º do CT, conclui-se pois, que o pedido apresentado pela trabalhadora não obedece aos requisitos previstos na legislação aplicável, nomeadamente este artigo 55.º e o n.º 1 do artigo 57.º, ambos do CT. Poderá a trabalhadora, se assim o entender, solicitar novo pedido de

trabalho a tempo parcial nos termos constantes no artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho ou, em alternativa, chegar a acordo com a empresa.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de a trabalhadora, se assim o entender elaborar novo pedido.
- 3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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, do dever de 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.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MAIO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**