

**PARECER Nº 502/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 2097/TP/2018

**I – OBJETO**

1.1. Em 08.08.2018 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 ....

1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, de 20.06.2018, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente solicita o seguinte:  
“ (...)

*Nos termos do art.º 55º do Código do Trabalho, venho pela presente solicitar a redução do meu horário de trabalho para tempo parcial, através da redução da minha jornada de trabalho em duas horas e meia diárias.*

*Assim sendo, solicito a vossa apreciação para que o meu horário de trabalho passe a ser prestado das 8h30 até às 13h30, sem pausa para almoço.*

*Pese embora o facto da lei prever que este pedido seja feito com antecedência de 30 dias, solicito que esta alteração produza efeitos a partir de 10 de setembro, que coincidirá com o arranque do próximo ano escolar. À presente data solicito esta concessão pelo período estimado de um ano.*

*Como tem sido prática desde o encerramento do escritório do ... mantenho, como me foi comunicado na altura, o meu local de trabalho em regime de teletrabalho, maioritariamente a partir de casa.(...)"*

Na sequência de um pedido de aperfeiçoamento, por parte da entidade empregadora, a trabalhadora veio, em 06 de Julho de 2018, renovar o pedido de trabalho a tempo parcial, nos moldes que a seguir se reproduzem:

*"(...) Em resposta à sua carta de 26 de junho de 2018, solicitando fundamentação do meu pedido de redução do horário de trabalho para tempo parcial, nomeadamente através de declaração do meu agregado familiar, bem como do tempo de trabalho do outro progenitor venho novamente e pela presente solicitar a redução do meu horário de trabalho para tempo parcial, através da redução da minha jornada de trabalho em duas horas e meia diárias, nos termos da minha carta anterior.*

*Assim, para efeitos de fundamentação deste pedido e melhor avaliação da Vossa parte, anexo a declaração da Junta de Freguesia onde resido com o meu filho atestando a composição do meu agregado familiar e ainda declaração da entidade patronal do progenitor atestando que este trabalha a tempo inteiro.*

*Assim sendo, solicito a vossa apreciação para que o meu horário de trabalho passe a ser prestado das 8h30 até às 13h30, sem pausa para almoço e que esta alteração produza efeitos a partir de 10 de setembro, que coincidirá com o arranque do próximo ano escolar.*

*À presente data solicito esta concessão pelo período estimado de um ano.  
(...)"*

- 1.3.** A 27.07.2018 a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, referindo o que a seguir se transcreve:

*"(...)Analisado o seu pedido ao qual demos melhor atenção, informamos que não poderemos aceder ao mesmo atenta face à*

*indispensabilidade da sua função para trabalho a tempo parcial face ao conjunto de tarefas que lhe estão atribuídas:*

- 1. ... de um conjunto de empresas, com particular relevância para as  
....*
- 2. Responsável pela execução da ... mensal e anual e pelo cumprimento das obrigações fiscais declarativas e de liquidação das ... acima referidas.*
- 3. ... de um conjunto de sociedade, em que acompanha as tarefas de ... mensais e anuais e cumprimento das obrigações fiscais declarativas e de liquidação, tarefas essas que, com a sua supervisão, são executadas por um colaborador da ... que não é  
....*
- 4. Corresponsável, pela elaboração das contas consolidadas do grupo ... (...).*
- 5. Acompanhamento e resposta às inspeções fiscais e outras interações com a autoridade fiscal, das sociedades em que é ....*
- 6. Key user para a manutenção dos planos ... que são utilizados nos mercados em que é implementado o ...*
- 7. Corresponsável pela abertura/manutenção de plano de contas ... no ....*

*Deste modo, e na impossibilidade de a substituir não temos a possibilidade de anuir ao seu pedido pelo que se mantém o horário de trabalho até aqui estabelecido.*

*Mais informamos que de acordo com o nº 5 do artigo 57º do CT tem 5 dias para se pronunciar, após os quais comunicaremos ao CITE esta decisão e enviaremos todo processo para apreciação.*

**1.4.** A trabalhadora não apresentou apreciação.

- 1.5. O processo encontra-se instruído com cópia do atestado da junta de freguesia e cópia da declaração da entidade patronal do progenitor do menor.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1- A A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e, em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*
- 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 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”.
- 2.6-** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as “políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da

promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

- 2.7-** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” 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”.
- 2.8-** 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.”
- 2.9-** 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.”

**2.10-** 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.).

**2.11-** 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-** 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”.*

**2.13-** 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”.*

**2.14-** 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”.

**2.15-** 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).

**2.16-** 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.

**2.17-** Neste contexto a trabalhadora solicita trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial na seguinte modalidade: *“redução da minha jornada de trabalho em duas horas e meia diárias, nos termos da minha carta anterior”,* ou seja, *“que o meu horário de trabalho passe a ser prestado das 8h30 até às 13h30, sem pausa para almoço.”*

- 2.18-** Assim, no pedido efetuado a trabalhadora pretende laborar num total de 25 horas semanais.
- 2.19-** A trabalhadora no pedido declarou viver com a menor em comunhão de mesa e habitação, e declarou ainda que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.
- 2.20-** A trabalhadora exerce funções de ..., com um período normal de trabalho semanal que se presume, na falta de indicação em contrário por parte da entidade empregadora, de 40 horas, nos termos do n.º 1 do artigo 203.º do CT. Por mera cautela, e atento o pedido da trabalhadora, esta indica um período normal de trabalho semanal de 37 horas e meia.
- 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 5 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, a 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-** Ora, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, e tal como postulado no presente parecer, no requerimento deve constar declaração de que não está esgotado prazo máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial.

**2.25-** Por outro lado, a trabalhadora apenas pretende uma redução de tempo de trabalho de 12 horas e meia no horário semanal, ou seja, mais de metade do tempo.

**2.26-** Da análise do processo verifica-se 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, *“salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo (...)”*.

**2.27-** Desta forma, o pedido da trabalhadora, não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no n.º 2 do artigo 55º e na sub-alínea ii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, sem

prejuízo, se assim o entender, de apresentar 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 entidade empregadora "...", 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 05 DE SETEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**