

PARECER N.º 553/CITE/2018

Assunto: - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do artigo 55.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 2507/TP/2018

I – OBJETO

1. A CITE recebeu em 12.09.2018, por correio registado, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho a tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares, apresentado pela trabalhadora ..., ... no serviço de ..., em regime de contrato individual de trabalho, para efeitos da emissão de parecer 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.
2. O pedido de autorização de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora, datado de 16.08.2018, foi rececionado pela entidade empregadora na mesma data, conforme carimbo de entrada apostado no mesmo, e cujo teor é o seguinte:

“(...) vem ao abrigo do disposto no art.º 57.º. n.º1 do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º7/2009, de 12/02, na sua redação atual, comunicar a V. Exa. que pretende gozar o seu direito a trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, para assistência ao seu filho

menor (...), nascido a ... de 2009, durante o período de 24 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.

Mais se informa que, o pai do menor, tem atividade profissional como independente e não se encontra em situação de gozo da licença acima referida.

Que o menor em questão vive comigo em comunhão de mesa e habitação.

Face ao exposto, requer-se a V. Exa. se digne considerar a comunicação ora apresentada. sendo que. a presente modalidade laboral deverá ter o seu início no próximo dia 29 de agosto de 2018, e pelo período acima mencionado de 24 meses. com terno no dia 2 de agosto de 2020, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo. sendo o horário a cumprir pela ora requerente o seguinte:

- 2.ª feira das 9h às 13h (presença física);
- 4.ª feira das 9h às 14H (presença física); e ... das 20H às 24H (4 horas prevenção)
- 5.ª feira das 8h às 13H (presença física) e ... das 00H às 8H (8horas de prevenção)."

3. Em 31.08.2018, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, por correio registado, com aviso de receção, da intenção de recusa que fundamentou da seguinte forma:

"O artigo 57.º do Código do Trabalho veio verter na legislação ordinária o princípio constitucional do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, (alínea b) do no i do artigo 59.º da CRP).

Concorda-se com o constante na informação anexa, no que respeita à matéria factual e de direito, sendo que após o requerimento apresentado pela trabalhadora solicitando a prorrogação de trabalho a tempo parcial

até dois anos, constatou-se que a mesma já teve nos termos do n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, uma autorização, e gozou vinte e quatro meses de trabalho a tempo parcial. Assim sendo, se o legislador expressa que “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamentos imperiosos de funcionamento da empresa ou no impossibilidade de substituir o trabalhador da empresa”, n.º 2 artigo 57.º, não é de menor importância referir que o regime de trabalho a tempo parcial prevê um período máximo de duração (ii n.º 1 do artigo 57.º conjugado com o n.º 4 do artigo 55.º, ambos do código do trabalho), em que a prestação do trabalho “a prestação de trabalho o tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos”, o que não estipulando o legislador um período inicial entender-se-á os dois anos como limite e neste caso, salvo melhor entendimento, esgotado o período máximo de duração.

Do exposto e caso o Conselho de Administração concorde, e tenha intenção de indeferir, terá que ser notificada a trabalhadora para no prazo de cinco dias após a receção se pronunciar e nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo empregador o processo deverá ser enviado à Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego caso esta intenção de recusa se mantenha, de referir que estes prazos são contínuos.

Rececionado o pedido a 16 de Agosto a decisão sobre este pedido deve ser comunicada até 5 de setembro.”

Informação n.º 0800/2018, de 29 de agosto, anexa ao despacho da exma. Diretora dos Recursos Humanos:

“A Dra. (...), ... no serviço de ..., vem requerer a prorrogação do regime de trabalho a tempo parcial, ao abrigo do disposto no artigo 57.º da lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, relativo ao seu filho (...) de 9 anos de idade.

Consultado o processo (...) verifica-se que usufruiu da licença parental complementar na modalidade de trabalho a tempo parcial, por um período de 12 meses prevista na alínea b) do artigo 51.º da Lei supramencionada, com término a 27 de agosto de 2016.

Posteriormente e na sequência do gozo da licença parental complementar, requereu em 27/07/2016 a passagem a horário a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades parentais com início a 28 de agosto de 2016, autorizado por deliberação de 26 de Agosto de 2016 do Conselho de Administração, com termo a 28 de Agosto de 2018 ao abrigo do disposto no n.º2 do artigo 55.º que determina que o direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois do licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

Já o n.º4 do mesmo artigo determina que o 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.

Em 28 de Junho de 2018 requereu autorização de trabalho em meia jornada ao abrigo do disposto no artigo 114.ºA da Lei n.º84/2015, de 7 de agosto, porém, foi a mesma informada que o diploma citado não lhe era aplicável, porquanto, (...) detém um contrato individual de trabalho, tendo sido informada que poderia requerer autorização de trabalho a tempo parcial, ao abrigo do disposto no artigo 57.º da Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro.

Nesta conformidade, a mesma apresentou novo requerimento, que deu entrada a 16/08/2018, instruindo o pedido com os elementos exigidos na alínea a) indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável; e seguintes do n.º1 do citado artigo, os quais são:

- O prazo de duração previsto que será de 29 de agosto de 2018 a 29 de agosto de 2020

- Declara que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a progenitora requerente;

- Declara que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.

- Indica a modalidade de horário pretendido.

- Junta ainda cópia do cartão de cidadão do menor.

o horário pretendido é a continuidade do horário aprovado em tempo parcial, a saber:

- Segunda-feira das 09:00h às 13:00h (presença física);

- Quarta-feira das 09:00h às 14:00h (presença física) e ... das 20:00h às 24:00h (4 horas de prevenção)

- Quinta-feira das 08:00h às 13:00h (presença física) e ... das 00:00h às 08:00H (8 horas de prevenção)

Importa referir que caso o pedido venha a ser indeferido o n.º 2 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro determina que o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou no impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Refere o n.º 4 do mesmo artigo que no caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recuso, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias o partir da receção.

O n.º 5 do artigo supracitado esclarece que nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente da área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do

pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

O n.º6 do mesmo artigo determina que a entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

O n.º7 do citado artigo refere que se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

Em conclusão:

- A alínea a) do artigo 57.º da Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro remete para o prazo previsto, do trabalho a tempo parcial, dentro do limite aplicável.

- No ii da alínea b) do mesmo artigo refere “no regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração” que, salvo melhor entendimento, encontra-se omissa na legislação.

- Dado que a trabalhadora gozou 12 meses de licença parental complementar e gozou do regime de trabalho a tempo parcial durante 24 meses, levanta-se a dúvida, quanto a se encontrar esgotado o limite máximo para usufruir deste direito, submete-se à consideração superior esta questão.”

4. A trabalhadora Requerente apresentou apreciação à intenção de recusa, em 11.09.2018, ultrapassado prazo para o efeito, cujo termo ocorreu em 10.09.2018, onde manifesta a discordância com a informação fornecida pelos serviços dos recursos humanos do ... e alega não existir previsão legal de qualquer período de duração inicial do exercício do trabalho em regime de tempo parcial, pelo que considera que o único limite de duração contende com a idade do menor e que a

prorrogação apenas poderá ser entendida como a possibilidade da entidade patronal prolongar por mais dois anos, para além da idade de 12 (doze) anos, o exercício daquele direito. Se assim não se entender, deve sempre ser admitida a prorrogação por mais dois anos relativamente ao período inicial concedido à trabalhadora.

5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão, via correio electrónico, em 22.12.2017.

*

6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":
" (...) c) 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 (...)".

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

1. 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. 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.
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".
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.

5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação *da vida familiar com a vida profissional*.

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).

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”.

8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, 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.
9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vectores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.
11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que " *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.*", e, o n.º2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que " *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*".
12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.*"
13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
14. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe "Trabalho a tempo parcial

de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 55.º daquele diploma legal, que o/a trabalhador/a, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar a tempo parcial, entendendo-se que o período normal de trabalho a tempo parcial, salvo acordo em contrário, corresponde a metade do praticado a tempo completo e poderá ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três (3) dias por semana, conforme o pedido do/a trabalhador/a.

15. O direito a trabalhar a tempo parcial pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, e o período poderá ser prorrogado até 2 (dois) anos, até 3 (três) anos, neste caso quando exista um terceiro filho ou mais, e até 4 (quatro) anos nas situações de filho com deficiência ou doença crónica, cessando a prestação de trabalho a tempo parcial no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação.
16. O/a trabalhador/a que opte por este regime de trabalho não poderá sofrer qualquer penalização em matéria de avaliação e de progressão na carreira profissional, estando impedido de exercer outra actividade incompatível com a finalidade do exercício daquele direito.
17. Quando o/a trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 55.º, designadamente trabalhar a tempo parcial, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação, bem

como, indicar que não está esgotado o período máximo de duração e que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, simultaneamente, em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder parental – cfr. artigo 57.º, n.º 1, do Código do Trabalho (CT).

18. Uma vez solicitada autorização de trabalho a tempo parcial, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
19. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.
20. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, conforme previsto na alínea c) do n.º 8, do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
21. Nos termos do n.º. 3, do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão

seja desfavorável, a entidade empregadora, apenas, poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

22. Na sequência de tudo o que ficou exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria em apreço e tendo presente o pedido sub judice, é de salientar, em primeiro lugar, que a legislação, acima referida, estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos/as trabalhadores/as, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas para o direito nacional e consagrados na Constituição Portuguesa, concretizáveis mediante a adoção de horários de trabalho que permitam a conciliação dos/as trabalhadores/as, detentores de assumidas responsabilidades familiares legalmente protegidas, com as necessidades organizacionais e de funcionamento das entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 55.º e 57.º, do Código do Trabalho, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que significa que as entidades empregadoras, terão de demonstrar de facto, de forma objetiva e coerente, naquela situação concreta, em que se traduzem tais exigências imperiosas que aleguem existir.
23. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja autorizado o regime de trabalho a tempo parcial, 3 (três) dias por semana, concretamente, segunda feira, das 9:00h às 13:00h (presença física), quarta feira, das 9:00h às 14:00h (presença física) e uma ... das 20:00h às 24:00h (4 horas de prevenção) e quinta feira, das 8:00 às 13:00h (presença física) e ... das 00:00 às 8:00h (8**

horas de prevenção), pelo período de vinte e quatro meses.

24. No pedido alegou, para o efeito pretendido, ter 1 (um) filho menor, com 9 (nove) anos de idade, que com ela vive, em comunhão de mesa e habitação, que o outro progenitor tem atividade profissional como independente e não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial.
25. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora entende que o pedido deve ser recusado, fundamentando a sua decisão no facto da trabalhadora ter gozado a licença parental pelo período de 12 (doze) meses, após o que usufruiu do regime de trabalho a tempo parcial pelo período de 24 (vinte e quatro) meses, pelo que se encontra esgotado o período máximo de duração previsto no art.º 57.º, alínea b) ii, do Código do Trabalho.
26. A trabalhadora, aqui Requerente, vem, extemporaneamente, apresentar a sua apreciação à intenção de recusa, na qual manifesta a sua discordância relativamente à informação fornecida pelos serviços dos recursos humanos do ..., alegando não existir previsão legal de qualquer período de duração inicial do exercício do trabalho em regime de tempo parcial, pelo que considera que o único limite de duração contende com a idade do menor e que a prorrogação apenas poderá ser entendida como a possibilidade da entidade patronal prolongar por mais dois anos, para além da idade de 12 (doze) anos, o exercício daquele direito. Se assim não se entender, deve sempre ser admitida a prorrogação por mais dois anos relativamente ao período inicial concedido à trabalhadora.
27. Explanados os motivos das partes, de facto e de direito, cumpre fazer a

sua análise e enquadramento jurídico.

28. A entidade empregadora apresenta como motivo para a recusa encontrar-se esgotado o período máximo de duração para prestação de trabalho a tempo parcial, pois, na medida em que não tendo o legislador estipulado um período inicial deverá entender-se os 2 (dois) anos como limite de duração máxima daquele direito.
29. Ora vejamos, o art.º 55.º, n.º 4, do Código do Trabalho, estabelece “**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.” No processo em apreço, interessa-nos a primeira parte do preceito legal citado.
30. A lei não refere qualquer prazo de referência, limite mínimo ou máximo, para um pedido inicial, apenas consagra um limite máximo de “prorrogação” do pedido.
31. Assim, tendo o legislador omitido alusão de prazo para além do estipulado no n.º 4 do artigo 55.º, do C.T., apenas este poderá ser considerado pelo intérprete, porque é a única referência da lei a este propósito.
32. A este respeito, impõe-se uma breve interpretação histórico-literal referente à evolução legislativa da intenção do legislador, patente nas redações do das quais foi objeto.
33. Veja-se o artigo 80.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de julho – Regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho -, que sob a epígrafe “Autorização

para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário”, no seu n.º 1, dispõe o seguinte: “Para efeitos do artigo 45.º do Código do Trabalho, **o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial** ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos: a) **Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais; (...)**”.

34. Da leitura da norma jurídica, supracitada, resulta clara a intenção do legislador de que o prazo de duração do trabalho a tempo parcial não poderá ultrapassar, em caso algum, os limites ali indicados.
35. Assim, o limite temporal, quer na redação anterior quer na redação atual do regime do trabalho a tempo parcial, para os/as trabalhadores/as com menos de três filhos, são os 2 (dois) anos, quer seja no pedido aquando da indicação do prazo pretendido para usufruir daquele direito, quer na elaboração de novo pedido.
36. Nestes termos, conclui-se que ao/a trabalhador/a é permitido, nos termos da lei, realizar mais do que um pedido de trabalho a tempo parcial, desde que o prazo de duração máxima do gozo desse direito não exceda os prazos previstos no n.º4 do mencionado artigo 55.º.
37. No caso em apreço, a trabalhadora requereu, em 27/07/2016, trabalhar a tempo parcial, durante o período de 24 (vinte e quatro) meses, o que veio a acontecer no período que decorreu entre 28/08/2016 e 28/08/2018.
38. Anteriormente, tinha gozado a licença parental complementar na modalidade de tempo parcial pelo período de 12 (doze) meses.

39. Pelo exposto, conclui-se não estarem reunidos os requisitos legais para o empregador autorizar o pedido da trabalhadora, uma vez que se encontra esgotado o prazo legal para prestação de trabalho a tempo parcial.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de tempo parcial, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares
- 3.2. 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, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

*

APROVADO POR MAIORIA, DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE OUTUBRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) E DA UNIÃO GERAL DE

TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“Posição da CGTP sobre o Projeto de Parecer n.º 2507/TP/2018

A CGTP vota contra por perfilharmos a posição expressa por parte da trabalhadora relativamente à recusa, neste sentido consideramos que a norma contida no artigo 55.º do Código do Trabalho aplicável ao tempo parcial tem exatamente os mesmos contornos do horário flexível ou seja pode ser concedido até o menor perfazer os 12 anos ou independentemente da idade se for deficiente ou portador de doença crónica. Deste modo o artigo 55.º estabelece-se as regras específicas a que deve obedecer a formulação do pedido e regras de aplicação especificamente aplicáveis nas quais se inclui o impedimento a exercer uma atividade correspondente a um trabalho. Assim o n.º 3 do artigo 55.º estabelece apenas e tão só uma faculdade de prorrogação deste regime, não se contendo na norma qualquer limitação a que a sua concessão esteja limitada a 2 anos após o gozo da licença complementar.

Pelas razões expostas votamos contra.

Lisboa 3 de outubro de 2018.”