

## PARECER N.º 508/CITE/2019

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 3410-TP/2019

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 26.08.2019, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pelo trabalhador ..., Operador de ..., a desempenhar funções no ... (...), do ....

1.2. Em 28.05.2019 a entidade empregadora recebeu o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos que se transcrevem:

*“(...) Exmo. Sr.*

*Os meus melhores cumprimentos,*

*Conforme é do conhecimento dos Recursos Humanos, tenho um filho com 4 anos e 10 meses, com o qual vivo em comunhão de mesa e habitação, fazendo parte do meu agregado familiar.*

*Neste momento, encontro-me com redução de horário, ao abrigo do artigo 55.º do Código do Trabalho, a qual termina no próximo dia 30 de junho de 2019.*

*Tendo em conta que as circunstâncias se mantêm, pois, a minha esposa é trabalhadora independente, exercendo advocacia e não*

*beneficia de qualquer tipo de benefício no que à maternidade diz respeito,*

*Venho pela presente, ao abrigo do disposto no artigo 55.º n.º 4 do Código do Trabalho, requerer a v.exa., se digne a prorrogar a minha prestação de trabalho em tempo parcial, por mais 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.*

*Por conseguinte, essa prestação de trabalho a tempo parcial, deverá ter início a 1 de julho de 2019 e termo a 30 de junho de 2020 (...)*”.

**1.3.** Em 14.08.2019, o trabalhador foi notificado do despacho de indeferimento do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, consubstanciado nos fundamentos invocados na informação n.º ..., que se transcreve:

*“(...) I. Situação*

*a. O requerente (...) celebrou um contrato individual de trabalho por tempo indeterminado com a ... (...) em 01-08-2011, para desempenhar funções de operador de ... no ... (...) do ..., no regime de trabalho por turnos.*

*b. O referido trabalhador requereu uma licença parental complementar, na modalidade de trabalho a tempo parcial, de 01-07-2016 a 30-06-2017, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo (4 horas diárias e 20 horas semanais), nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, doravante designado abreviadamente por CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.*

*c. O direito à licença parental complementar tem natureza potestativa, pois não está dependente da aceitação da entidade empregadora*

*para o trabalhador poder exercê-lo, pelo que o requerente (...) gozou o seu direito à licença parental complementar.*

*d. Antes de findo o período de duração da referida licença, o trabalhador (...) veio requerer a prestação de trabalho a tempo parcial, ao abrigo do disposto no artigo 55.º do CT.*

*e. Considerando que o trabalhador reunia as condições legalmente estabelecidas para o efeito, foi-lhe autorizada a prestação de trabalho a tempo parcial durante um ano, de 01-07-2017 até 30-06-2018, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.*

*f. No ano passado, o requerente (...) veio solicitar a prorrogação da prestação de trabalho a tempo parcial por mais um ano, com início a 01-07-2018 e termo a 30-06-2019, a qual foi autorizada pela sua entidade empregadora.*

*g. No corrente ano, mediante requerimento sob o registo n.º 26478/2019, de 28-05-2019 o trabalhador (...) vem requerer novamente a prorrogação da prestação de trabalho a tempo parcial, com os mesmos fundamentos e condições já anteriormente invocados, nos termos do já citado artigo 55.º do CT.*

*h. Importa ainda salientar que, a fim de assegurar as escalas de serviço na... do ... do .., foi contratada uma trabalhadora para substituir o trabalhador (...) na metade do tempo do período normal de trabalho (4 horas diárias e 20 horas semanais), ao abrigo da alínea d) do n.º 2 do artigo 140.º do CT, tendo a trabalhadora cessado funções no dia 31-03-2019.*

*i. Relativamente ao ora peticionado pelo requerente, de acordo com o teor da ..., datada de 18-06-2019, o Senhor ... do ..., no essencial, informa o seguinte:*

*"(...) b) O Distrito ... é alvo de um enorme número de ocorrências de ...*

*c) O período para o qual o Operador solicita a licença coincide com o início do período crítico dos ....*

*d) A sua falta obriga a um esforço suplementar dos demais Operadores de ... podendo até à escala não comportar essa ausência e obrigar a ultrapassar horas de trabalho prolongado na lei, o que não será abonatório para o bom nome da .... (...).“*

## **2. FINALIDADE**

*A presente Informação visa submeter à Superior Consideração do Exmo. Senhor Presidente o pedido de prorrogação da prestação de trabalho a tempo parcial solicitado pelo trabalhador (...), pelo período de mais um ano, com início a 01-07-2019 e termo a 30-06-2020, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 55.º do CT.*

## **3. ANÁLISE**

### **A — Dos prazos**

*a. O requerente (...) deu entrada do seu requerimento, dirigido ao Exmo. Senhor Presidente da ..., nos serviços do ... do ... no dia 28-05-2019, cumprindo o prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 57.º do CT (Doc. 1).*

*b. Sucede que apenas no dia 11-07-2019, a coberto da ..., datada de 05-07-20 19, o aludido requerimento chegou ao conhecimento da Divisão de Organização e Recursos Humanos, desta Autoridade (Doc. 2).*

*c. Neste sentido, o requerimento foi remetido pelo ... do ..., via ..., para apreciação desta Divisão 10 (dez) dias depois do término da autorização concedida ao trabalhador (...) para prestar trabalho a tempo parcial e, por isso, nesta data já se encontram ultrapassados os prazos previstos nos ns. º3 a 5 do artigo 57.º do CT, com vista à recusa do pedido ora apresentado pelo trabalhador.*

*d. Saliente-se que estes prazos revestem elevada relevância, porque o pedido do trabalhador (...) não reúne os requisitos legais para ser*

*autorizado, conforme veremos adiante, e nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, “considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recuso no prazo de 20 dias após a receção do pedido.”*

*e. Ora, no caso em apreço, o supramencionado prazo terminou no dia 17-06-2019, sendo que somente no dia seguinte foi produzida a ..., de 18-06-2019, sobre o presente assunto, e esta, por sua vez, apenas foi enviada a esta Divisão no passado dia 11-07-2019.*

### **B — Do requerimento**

*a. Compulsado o requerimento apresentado pelo trabalhador (...), pese embora este tenha dado entrada no ... do ... com a antecedência de 30 dias contados da data do termo da autorização anteriormente concedida, o trabalhador não cumpre o requisito imposto pelo n. 1, alínea a), ii), do artigo 57.º do CT.*

*b. Desta forma, do pedido de autorização apresentado pelo trabalhador não consta a declaração de que não está esgotado o período máximo de duração em regime de trabalho a tempo parcial.*

*c. Aliás, nem poderia constar porquanto a duração máxima do gozo desse direito já excedeu os prazos previstos no n.º 4 do artigo 55.º do CT.*

### **C — Do prazo de duração máxima do gozo do direito**

*a. Dispõe o n.º 4 do artigo 55.º do CT que “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.”*

*b. O trabalhador (...) tem um filho com 4 anos e 10 meses de idade, conforme alega no requerimento que apresentou.*

c. Assim, no caso do trabalhador requerente é aplicável o período máximo de duração do regime de trabalho em horário parcial de 2 (dois) anos.

d. Porém, coloca-se a questão de saber como proceder ao cômputo deste prazo.

e. Relativamente a esta questão, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) pronunciou-se no Parecer n.º 553/CITE/2018<sup>1</sup>, no sentido que a seguir se transcreve:

«(...) 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-literar 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 (...).».

f. No caso em análise, o trabalhador já gozou o período máximo de duração de 2 (dois) anos do regime de trabalho a tempo parcial, ao abrigo do artigo 55.º do CT, a saber:

i) de 01-07-2017 a 30-06-2018 — o que foi concedido e formalizado com celebração de adenda ao contrato de trabalho por tempo indeterminado;

ii) de 01-07-2018 a 30-06-2019 — o que foi concedido e também formalizado com celebração de adenda ao contrato de trabalho por tempo indeterminado.

g. Anteriormente tinha gozado a licença parental complementar na modalidade de tempo parcial pelo período de 12 meses (01-07-2016 a 30-06-2017).

h. Deste modo, conclui-se que não estão reunidos os requisitos legalmente exigidos para ser autorizado o pedido do trabalhador, dado que se encontra esgotado o prazo legal para prestação de trabalho a tempo parcial previsto no n.º 4 artigo 55.º do CT.

i. Acresce que, não obstante precludido o prazo estabelecido no n.º 3 do artigo 57.º do CT — por razões não imputáveis a esta Divisão — e a cominação estatuída na alínea a) do n.º 8 do citado preceito legal, somos de parecer que, não se encontrando cumpridos os requisitos

*legais exigidos, o requerente carece de legitimidade relativamente à prorrogação do regime de trabalho a tempo parcial.*

*j. Ademais, tendo em consideração anteriores pareceres da CITE<sup>2</sup>, temos plena convicção de que o parecer desta entidade seria favorável à intenção de recusa ao pedido do trabalhador.*

*k. Por último, importa ainda salientar que, de acordo com teor do suprarreferido parecer do Senhor ... do ..., a eventual prestação de trabalho a tempo parcial pelo trabalhador (...) poderia causar sérios prejuízos para o regular funcionamento das escalas de serviço na ..., sobretudo em pleno nível de empenhamento reforçado no âmbito do ..., e, face ao ... em curso, não é possível, em caso algum, celebrar qualquer contrato de trabalho a termo resolutivo para substituição do trabalhador, ao abrigo do protocolo firmado entre esta Autoridade e a ....*

## **5. PROPOSTA**

*Ante o exposto e atentos os fundamentos de facto e de direito acima expendidos, propõe-se ao Exmo. Senhor Presidente:*

*A. Indeferir o pedido formulado pelo trabalhador (...), uma vez que não se encontrando cumpridos os requisitos legalmente exigidos, o requerente carece de legitimidade para requerer a prorrogação do regime de trabalho a tempo parcial, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 55.º do CT.*

*B. Determinar que o trabalhador (...) retome, de imediato, a prestação de trabalho a tempo completo.*



*C. Dar conhecimento ao Exmo. Senhor ... do ... do teor da presente informação, bem como do despacho que nela vier a ser exarado, no sentido de este o notificar ao interessado.*

**1.4.** Em 19.08.2019 a entidade empregadora rececionou a apreciação do trabalhador, redigida nos seguintes termos:

*EXMO. SENHOR:*

*... (...), tendo sido notificado, no dia 14/08/2019, da informação n.º ... e do respetivo despacho exarado, vem expor o seguinte:*

*1.º*

*Em 28/05/2019, o trabalhador requereu a prorrogação da prestação de trabalho a tempo parcial, cuja duração terminaria a 30/06/2019.*

*2.º*

*Encontra-se, até ao momento, a prestar as suas funções em regime de trabalho a tempo parcial, conforme escalas de trabalho fixadas.*

*3.º*

*Surpreendentemente, no dia 14 de agosto de 2019, volvidos mais de 60 dias após o seu pedido, foi pessoalmente notificado da intenção de indeferir a sua pretensão.*

*Ora,*

*4.º*

*Conforme dispõe o n.º 3 do artigo 57.º do Código de Trabalho, “no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão”.*

*Sendo que,*

*5.º*

*“Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos: a) se não comunicar a intenção de recuso no prazo de 20 dias após a receção do pedido;”*

*Pelo que,*

6.º

*A pretensão do Trabalhador em causa está, desde logo, deferida.*

*Aliás,*

7.º

*Outra conclusão não se poderia alcançar, pelo simples facto de, chegado o dia 30/06/2019, o Trabalhador ter continuado a prestar o seu serviço em redução de trabalho a tempo parcial, de acordo com as escalas fixadas pela entidade patronal, recebendo a remuneração correspondente.*

*De realçar que,*

8.º

*Se o legislador fixou prazos para um determinado procedimento, os mesmos são para ser respeitados, não só pelo Trabalhador como pelo Empregador.*

*Note-se que,*

9.º

*O Trabalhador apresentou o seu pedido dentro do prazo legalmente previsto para o efeito, e*

10.º

*A Entidade patronal nada disse dentro dos 20 dias que beneficiava para se pronunciar, presumindo-se legalmente a sua aceitação.*

*Na verdade,*

11.º

*Não podemos deixar de relembrar o ano de 2017, em que o Trabalhador terminou o gozo da sua licença parental complementar, e apesar de ter solicitado a manutenção do horário de trabalho a tempo parcial, destarte ao abrigo do artigo 55.º do CT, a Entidade Patronal colocou-o de imediato a prestar trabalho a tempo*

completo,

12.º

*Horário que o Trabalhador cumpriu, porém, sem nunca lhe ter sido paga a retribuição correspondente,*

13.º

*Visto que, afinal, o seu pedido tinha sido aceite.*

*Ora,*

14.º

*É inaceitável que, desta vez, a Entidade patronal tenha dado ao trabalhador todos os indícios da sua aceitação, continuando inclusivamente a fixar o seu horário de acordo com a redução do horário a tempo parcial, pagando a retribuição proporcional correspondente, e*

15.º

*Decorridos mais de 40 dias após o termo do prazo que beneficiava para o efeito, vem informar que pretende recusar o pedido efetuado pelo trabalhador.*

16.º

*Tal "modus operandi" é manifestamente ilegal e inaceitável!*

*SEM PRESCINDIR, para o caso de assim não se entender, o que não se concebe, mas que se equaciona por mera cautela,*

17.º

*O Trabalhador não pode concordar com os fundamentos alegados na intenção de recusa apresentada, designadamente:*

*a) Do prazo de duração máxima do gozo do direito*

18.º

*O legislador conferiu ao trabalhador com filho menor de 12 anos o direito a trabalhar a tempo parcial ou em horário flexível.*

19.º

*Os contornos são exatamente os mesmos, ou seja, esse direito pode ser concedido, até o filho do trabalhador perfazer 12 anos de idade, ou independentemente da idade, se for deficiente ou portador de doença crónica.*

*Na verdade,*

20.º

*O n.º 4 do artigo 55.º estabelece apenas e tão só uma faculdade de prorrogação desse regime, por mais 2 anos,*

21.º

*Não se contendo na norma qualquer limitação a que a sua concessão esteja limitada a 2 anos após o gozo da licença complementar.*

*Aliás,*

22.º

*Foi precisamente essa a intenção do legislador ao alterar o texto da lei, aquando a aprovação no Novo Código de Trabalho (Lei 7/2009 de 12/02).*

*Senão vejamos,*

23.º

*A Lei 35/2004 de 29 de julho, a qual regulamentava o Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27 agosto (ambos os diplomas atualmente revogados pela Lei 7/2009 de 12/02 que aprovou o Código de Trabalho em vigor) dizia-nos o seguinte:*

*“Artigo 80.º*

*Autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário*

*1 - 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; b)... (sublinhado nosso)

Artigo 81.º

*Prorrogação e cessação do trabalho a tempo parcial*

1 - A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogado até ao máximo de dois anos ou de três anos, no caso de terceiro filho ou mais, ou ainda quatro anos no caso de filho com deficiência ou doença crónica, sendo aplicável à prorrogação o disposto para o pedido inicial.

2 - .... (sublinhado nosso)"

24.º

*Comparando essa redação com a atualmente em vigor, é notória a intenção do legislador em pretender eliminar o "prazo máximo de 2 anos" até então estipulado para o pedido inicial,*

25.º

*Aplicando essa limitação apenas à prorrogação do pedido.*

*Por conseguinte,*

26.º

*O pedido de prorrogação efetuado pelo Trabalhador em 28/05/2019, respeita o limite fixado no n.º 4 do artigo 55.º do Código de Trabalho.*

*Sem prescindir,*

*b) Impossibilidade de substituir o trabalhador*

27.º

*Tal motivo alegado para recusa da pretensão do Trabalhador não se encontra claramente fundamentado,*

28.º

*Nem poderia estar, pois a realidade factual demonstra o contrário.*

*Isto porque,*

*29.º*

*O Trabalhador está em regime de trabalho a tempo parcial desde 2016, altura em que pediu para gozar a licença parental complementar.*

*30.º*

*Consequentemente, à data, foi contratada uma nova trabalhadora para o substituir nas restantes horas, cujo contrato de trabalho foi sendo renovado.*

*31.º*

*Em fevereiro de 2019, a Trabalhadora em causa denunciou o seu contrato de trabalho.*

*Sendo que,*

*32.º*

*Desde março de 2019 até ao momento, não existe ninguém a substituir o Trabalhador nessas horas, nem foi solicitada a prestação de trabalho suplementar a nenhum dos operadores da sala do ... .*

*33.º*

*Não se vislumbrando, portanto, onde esteja o prejuízo sério para o regular funcionamento das escalas de serviço da ....*

*Acresce que,*

*34.º*

*Já há algum tempo que a sala do ... do ... tem 2 operadores a menos, em virtude da cessação dos seus contratos de trabalho, sem que tenha sido providenciada a sua substituição, fazendo crer que tal défice de operadores não é prejudicial.*

*Por conseguinte,*

35.º

*Não pode agora a Entidade Patronal alegar que pretende recusar o pedido do trabalhador porque a sua concessão pode causar prejuízos ao regular funcionamento da sala, quando nem sequer providenciou pela substituição dos 2 trabalhadores que cessaram contrato, precisamente para manter o regular funcionamento da sala.*

*PELO EXPOSTO,*

*É nosso entendimento que o pedido apresentado em 28/05/2019 foi aceite e concedido, por força do disposto no artigo 57.º n.º 8 alínea a) do Código de Trabalho;*

*CONTUDO,*

*Caso assim no se entenda, deve o mesmo ser reapreciado, e concedido, por falta de fundamentação legal para a sua recusa.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** 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":

*"(...) 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 (...)"*.

**2.2.** 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."*

**2.3.** 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.”*

**2.4.** 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.

**2.5.** 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”*.

**2.6.** 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.

**2.7.** A Diretiva 2019/1158/UE 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 a 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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

**2.8.** 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”.

**2.9.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>3</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.

**2.10.** No âmbito da legislação nacional, 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.

**2.11.** 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.

**2.11.1.** 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 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.

**2.11.2.** De referir 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."*

**2.11.3.** 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."*

**2.11.4.** 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.

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.

**2.11.5.** 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.

**2.11.6.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a

existência de motivo justificativo.<sup>4</sup>

**2.12.** No respeito pelo previsto na lei a trabalhadora deve apresentar declaração na qual constem todos os requisitos de legitimidade do pedido:

- a) que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

**2.13.** No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, o trabalhador solicitou a prorrogação da prestação de trabalho em tempo parcial, por mais 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.

**2.14.** Analisados os documentos carreados para o processo, verifica-se que o trabalhador efetuou o pedido de prestação de trabalho em regime de tempo parcial no dia 28.05.2019, recebido pelo empregador no mesmo dia. O trabalhador foi notificado da intenção de recusa do pedido no dia 14.08.2019, tendo apresentado a sua apreciação no dia 19.08.2019. Por correio eletrónico de 26.08.2019, a entidade empregador solicitou a emissão de parecer prévio a esta Comissão.

**2.15.** Ora, da análise factual apresentada, verifica-se o incumprimento dos

prazos legais previstos no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, porquanto a entidade empregadora, caso pretendesse recusar o pedido efetuado, deveria tê-lo feito, por escrito, no prazo de 20 dias, prazo esse, largamente ultrapassado.

**2.16.** Assim, perante uma situação que poderia consubstanciar uma aceitação nos precisos termos do pedido efetuado, pelo facto da notificação da intenção de recusa ser extemporânea, tal como dispõe a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, importa referir que, mesmo nestes casos, e sem eventual prejuízo de eventual sanção contraordenacional para o empregador, uma aceitação nos seus precisos termos, só pode operar, caso o pedido cumpra os requisitos legais.

**2.17.** Ora, tal como vem esclarecer a entidade empregadora, o trabalhador, após o gozo de licença parental complementar, na modalidade de trabalho a tempo parcial, solicitou a prestação de trabalho a tempo parcial ao abrigo do artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho, pelo período de um ano (01.07.2017 a 30.06.2018) tendo posteriormente solicitado a prorrogação por mais um ano (início a 01.07.2018 e fim a 30.06.2019).

**2.18.** Sucede que, o trabalhador vem solicitar nova prorrogação da prestação de trabalho, com início em 01.07.2019 e fim a 30.06.2020, perfazendo assim, caso fosse aceite, três anos de gozo de trabalho em regime de tempo parcial, ao abrigo do artigo 55.º do Código do Trabalho.

**2.19.** O entendimento maioritário desta Comissão<sup>5</sup>, vai no sentido de que é permitido ao trabalhador vários pedidos de prestação de trabalho a tempo parcial, desde que o prazo do gozo desse direito não ultrapasse o prazo previsto no n.º 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho, ou seja, 2 (dois) anos.

**2.20.** Assim, considerando que esses limites já foram atingidos no período de 01.07.2016 a 30.06.2018, conclui-se não estarem reunidos os requisitos legais para atribuição do regime de horário solicitado, uma vez que se encontra esgotado o prazo legal para prestação de trabalho a tempo parcial.

### **III – CONCLUSÕES**

Nestes termos, a CITE delibera:

**3.1.** Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ....

**3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 11 DE SETEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**