

**PARECER N.º 682/CITE/2019**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho a tempo parcial de trabalhador 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 4829-TP/2019

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 15.11.2019, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho a tempo parcial solicitado pelo trabalhador ..., Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, a desempenhar funções no serviço de ....

**1.2.** O pedido apresentado pelo trabalhador, a 16.10.2019, recebido pela entidade empregadora a 30.10.2019, refere o que a seguir se transcreve:

*«Assunto: Pedido de redução de período normal de trabalho*

*[...], Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, com n.º mecanográfico [...], a exercer funções no serviço de ..., vem solicitar a atribuir de redução do período normal de trabalho para 17,5 horas semanais durante três anos com efeitos a partir de dia 1 de dezembro de 2019, de acordo com o artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*Declaro que a menor [...] vive comigo em regime de comunhão de mesa e de habitação. O horário pretendido é a realização de uma noite por semana e um turno de manhã ou de tarde. Caso seja necessário, também posso realizar turnos de fim de semana, de acordo com as escalas do serviço de ....*

*Espera deferimento,*

*[...].»*

**1.3.** A 4.11.2019, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa da entidade empregadora por email, conforme se transcreve:

*«Assunto: Intenção de indeferimento do pedido de redução do período normal de trabalho*

*Exmo. Sr.º [...]*

*Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, cumpre-nos dar conhecimento do despacho da intenção de indeferimento proferido sobre o requerimento apresentado no dia 16 de outubro de 2019, em que era solicitada a redução do tempo de trabalho ao abrigo do artigo 57.º do Código do Trabalho pelos motivos indicados nas informações e despachos em anexo, os quais se dão aqui por reproduzidos para todos os efeitos legais.*

*Nos termos do n.º 4 deste artigo, dispõe V. Exa. de cinco dias para, querendo, apresentar por escrito uma apreciação sobre esta intenção.*

*Findo este prazo, ou logo após a entrega dessa apreciação, o processo será remetido à CITE, para efeitos de análise e emissão de parecer.*

*Com os melhores cumprimentos,  
[...]*».

**1.4.** Os «motivos indicados nas informações e despachos em anexo» encontram-se impressos e/ou manuscritos no verso do pedido de trabalho a tempo parcial pelo trabalhador, com o seguinte teor:

*«Serviço de Gestão de Recursos Humanos*

*O Requerente exerce funções em regime de contrato por tempo indeterminado desde 16 de fevereiro de 2002, com uma carga de 35 horas semanais. De acordo com o artigo 55.º do Código do Trabalho: 1- O trabalhador com filho menor de 12 anos tem direito a trabalhar em 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. [...] 4 – 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. Pelo que, havendo intenção de recusa, deve ser comunicado, no prazo de 20 dias, essa intenção ao trabalhador devidamente fundamentada. Após a apreciação que caberá ao trabalhador, se este assim a entender apresentar no prazo de cinco dias úteis, remeter então o processo à CITE, à qual competirá dar parecer sobre a (im)possibilidade de recusa do solicitado.*

*À consideração superior,*

*[...]*

*21.10.2019».*

*«Visto. Às outras carreiras, para devolver o pedido ao requerente, no sentido deste apresentar o pedido conforme determina o artigo 57.º, ou seja: Redefinir o período de duração (máximo*

*de dois anos); Declaração a atestar que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra a beneficiar deste direito.*

*Departamento de Recursos Humanos,*

*[...]*

*21.10.2019».*

*«Em tempo*

*De acordo com a informação prestada a esta Instituição, o profissional tem um/a dependente a cargo atualmente com oito anos.*

*O Serviço de Gestão de Recursos Humanos*

*[...]»*

*«Declaro que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra a beneficiar deste direito. O outro progenitor é funcionário desta instituição [Nome e n.º mecanográfico]. A duração da redução de horário é de dois anos.*

*[...]*

*22.10.2019».*

*«A/c Técnico Diretor*

*Para análise e parecer.*

*Departamento de Recursos Humanos*

*[...]*

*24.10.2019».*

*«O serviço de ... não dispõe de Recursos Humanos em número adequado ao seu normal funcionamento. Com este pedido, o défice aumentará e o serviço não conseguirá adequar a sua prestação às necessidades reais da ....*

*Proponho indeferimento pela falta de Recursos Humanos.*

*À consideração superior,*

*O Técnico Diretor,*

*[...]*

*30.10.2019».*

*«Indeferido, tendo em conta a informação do Técnico Diretor.*

*A Vogal da ...,*

*[...]*

*4.11.2019».*

**1.5.** Do processo constam ainda:

- Mapa de horários da equipa a que pertence o trabalhador/requerente com referência ao período entre agosto e outubro.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, alínea 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 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».*

**2.3.** 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.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador com filho menor de 12 anos a trabalhar a tempo parcial (n.º 1), podendo este direito «ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos depois da licença parental complementar em qualquer das suas modalidades» (n.º 2).

**2.5.** Regra geral, «o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, e conforme o pedido do trabalhadores, é prestado de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana» (artigo 55.º, n.º 3 do CT).

**2.6.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial 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:

- Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

- No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o prazo máximo de duração;

- 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».

**2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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 20 dias contados a partir da receção do pedido do/a 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 CT.

**2.8.** 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

**2.9.** 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>1</sup>

**2.10.** Sobre a intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em «exigências imperiosas do funcionamento» da empresa/organização ou a «impossibilidade de substituição» do/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; o mesmo é afirmar que a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

**2.11.** No respeito pelo previsto na lei (artigo 57.º/1/CT), o trabalhador deve apresentar declaração da 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;

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 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.

**2.12.** No requerimento apresentado junto da entidade empregadora posteriormente retificado, o trabalhador solicitou a prestação de trabalho a tempo parcial por dois anos, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.

**2.13.** Analisado o processo, verifica-se que o direito à licença parental complementar se encontra esgotado porquanto a criança menor em causa tem oito anos de idade; que o/a filho/a do requerente vive com este em comunhão de mesa e habitação; que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial; e que a mãe da criança trabalha – e na mesma organização –, não se encontrando no regime ora requerido pelo pai.

**2.14.** Pelo que se confirma que todos os requisitos formais estão cumpridos.

**2.15.** Relativamente aos argumentos invocados pela entidade empregadora, de que o serviço que o requerente integra «não dispõe de recursos humanos em número adequado ao seu normal funcionamento» e «com este pedido o défice aumentará e o serviço não conseguirá adequar a sua prestação às necessidades reais» da organização, tais não podem consubstanciar as «exigências imperiosas» referidas no artigo 57.º /2/CT, porquanto não se encontram objetiva e claramente demonstradas, como a lei obriga.

**2.16.** Com efeito, dos documentos anexados ao processo, apenas se pode inferir que a equipa à qual pertence o trabalhador/requerente é composta por nove membros, realizando três turnos alternados/rotativos ao longo dos sete dias semanais.

**2.17.** Assim sendo, e estando o pedido do requerente conforme com a lei, a entidade empregadora deve autorizar-lhe o regime de trabalho a tempo parcial pelo período de dois anos, traduzido na prática de 17,5 horas de trabalho semanais, a enquadrar «diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana», conforme o pedido do trabalhador - cf. artigo 55.º/3/CT.

**2.18.** A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo (artigo 55.º/6/CT), sendo que o requerente «não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira» - artigo 55.º CT.

**2.19.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ....

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-lhe essa mesma conciliação, nos termos, artigos 127.º/3/b), 212.º/2 e 221.º/2, todos do Código do Trabalho e, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.**