

## PARECER N.º 22/CITE/2020

**Assunto:** Parecer prévio à 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 5406-TP/2019

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 19.12.2019, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções na entidade empregadora supra identificada.

**1.2.** Em 13.11.2019, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora supra identificada solicitação da prestação de trabalho em regime de tempo parcial, conforme se transcreve:

*"(...) Eu, ... (cartão de cidadão n. ...), colaboradora na empresa n.º (...), venho por este meio apresentar o meu pedido de alteração de horário laboral.*

*Estive de licença de maternidade até ao dia 25 de outubro do presente ano e de momento encontro-me de férias, até ao dia 27 do presente mês.*

*Assim sendo, e de acordo como artigo 55 do código do trabalho - "Trabalho a Tempo Parcial de Trabalhador com Responsabilidades Familiares"- peço que a partir do dia 28 de novembro, data do regresso às minhas funções, o meu horário laboral passe a ser realizado entre as 9h e as 17h dos dias úteis, com folga fixa ao fim-de-semana.*

*Tenho duas filhas a meu cargo, uma com 3 anos e outra, com 5 meses e preciso de prestar apoio à família, sendo que não tenho onde as deixar fora do horário escolar.*

*Fico a aguardar a vossa resposta e compreensão para com o tema/situação. (...)"*

**1.3.** Em 03.12.2019, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu na mesma data, conforme se transcreve:

*"(...) Acusamos a receção de V. carla melhor identificada em epigrafe, por nós recebida no dia 13 do mesmo mês, a qual mereceu a N/ melhor atenção.*

*Em resposta ao pedido por si formulado naquela sua missiva, cumpre-nos pronunciar sobre o mesmo, o que ora se faz nos seguintes termos:*

*O seu pedido de alteração de horário para os efeitos do artigo 55.º do Código do Trabalho, não cumpre com os requisitos e pressupostos legais para o efeito, uma vez que:*

- *tal pedido pressupõe como condição essencial, a passagem de trabalho a tempo completo para tempo parcial. Ora à data do seu pedido V. Exa. já se encontrava a trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial de 29h semanais, distribuídas por 5 dias da semana, sem prejuízo das alterações de carga horária semanal (para 18 e 35h semanais) entretanto por si acordadas, ainda que com carácter temporário.*
- *Simultaneamente, o horário por si agora requerido "entre as 9h e as 17 horas dos dias Úteis", pressupõe a prestação de trabalho a tempo completo (8horas diárias) e não a tempo parcial, não respeitando os limites temporais impostos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, assim como não cumpre com os requisitos impostos pelo n.º 1 do artigo 57.º do mesmo diploma legal. Pelo que face ao exposto se encontra prejudicado o seu pedido, por não cumprimento dos pressupostos legais para o efeito. (...)"*

**1.5.** Cabe à CITE, nos termos da alínea d) 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**

**2.1.** O artigo 68º 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."*

**2.2.** 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."*

**2.3.** 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.

**2.4.** 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".

**2.5.** 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.

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU 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 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).

**2.7.** 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” 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”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</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.

**2.9.** 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.

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

**2.10.1.** 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.

**2.10.2.** 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.”*

**2.10.3.** E, de acordo com o n.º 4 do referido artigo 55.º *“A prestação de trabalho a tempo*

---

<sup>1</sup> Disponível em: [geral@cite.pt](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: <a href=)

*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."*

**2.10.4.** São requisitos do pedido, designadamente:

- a) Ter esgotado a licença parental complementar prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho;
- b) o/a menor viver com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) não estar esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) o outro/a progenitor/a ter atividade profissional e não se encontrar ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que estar impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) ser indicada a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, que em caso de inexistência de acordo terá de corresponder a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do/a trabalhador/a, ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

**2.10.5.** Não obstante os elementos essenciais do pedido, determina o n.º 5 do artigo 55.º do Código do Trabalho que: *"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."*

**2.10.6.** 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.

**2.10.7.** 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.

**2.10.8.** 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>2</sup>

**2.11.** No caso em análise a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de tempo parcial.

**2.12.** Para o efeito declara ser mãe de duas menores de 12 anos de idade, com 3 (três) anos e 5 (cinco) meses de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação.

**2.13.** Analisado o caso em concreto, afere-se que da análise do pedido da trabalhadora, suscitam-se dúvidas relativamente ao solicitado, porquanto, se por um lado, a requerente solicita um regime de trabalho a tempo parcial, por outro, a entidade empregadora invoca que a requerente já desempenha as suas funções em tal regime.

**2.14.** Ora, para o regime de trabalho a tempo parcial o/a requerente terá de cumprir os requisitos constantes do ponto 2.10.4 do presente parecer e acima identificados. Diferente será se, a trabalhadora, trabalhando já no regime de trabalho a tempo parcial, solicita um horário flexível, previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.15.** Sendo este o caso, a requerente terá de fazê-lo ao abrigo do disposto previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho e cumprindo os requisitos aí previstos, ou seja, terá de,

---

<sup>2</sup> Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

elaborar o pedido à entidade empregadora, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável; declarando que o/a os/as menor/es vive consigo em comunhão de mesa e habitação (declaração esta que deverá ser expressa e manuscrita pela/o requerente do horário flexível, não impondo a lei qualquer documento de qualquer entidade pública) e qual a modalidade pretendida de organização do trabalho.

**2.16.** Em face da factualidade descrita, afigura-se necessário que a trabalhadora elabore novo pedido que respeite os requisitos legais, para que o parecer que a CITE possa vir a emitir seja aplicável sem desvirtuamento das disposições legais sobre a matéria.

**2.17.** Neste sentido, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais do pedido da trabalhadora, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, podendo a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

**3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial requerido pela trabalhadora ..., porquanto, o pedido apresentado não cumpre todos os requisitos legais, designadamente o determinado no n.º 2 e n.º 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho, podendo, a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar um novo pedido.

**3.2.** Recomendar à ... a promoção do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.



APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 08 DE JANEIRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.