

## PARECER N.º 103/CITE/2020

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

Processo n.º 481-TP/2020

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, a 28.01.2020, por correio eletrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho a tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ...

**1.2.** A 02.01.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

*«Exmo. Sr.,*

*..., portadora do Cartão de Cidadão n.º ..., válido até ..., NIF ..., na qualidade de colaboradora ..., com a categoria profissional de ..., vem nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos n.ºs 55.º e 57.º do Código do Trabalho, Requerer a APLICABILIDADE DE HORÁRIO A TEMPO PARCIAL enquanto trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos seguintes:*

- 1. A Requerente foi admitida em 27/10/2014, ao abrigo de contrato individual de trabalho.*
- 2. No estabelecimento onde trabalha tem o horário seguinte: entrada às 8h30 e saída às 14h30 de 3.ª a 6.ª feira, de e entrada às 8 horas e saída às 19 horas à 2ª.*
- 3. A Requerente tem dois filhos, ..., nascido em 22.06.2012 e ..., nascida em 15.04.2014 como se pode ver nas certidões de nascimento que junta, contando hoje, respetivamente com sete e cinco anos de idade.*
- 4. É casada com o pai de seus filhos, ..., que conta com 40 anos de idade*

*e exerce a profissão de ..., mantendo todos eles um agregado familiar em comunhão de mesa e habitação, como se pode ver da declaração que igualmente junta, competindo a ambos o exercício das responsabilidades parentais.*

*5. Pretende a Requerente uma redução do seu horário de trabalho para tempo parcial nos seguintes moldes:*

*2.ª feira- 9h -18h30*

*3.ª feira - 9h -14h30*

*4.ª feira - 9h -14h30*

*6. O pedido ora formulado justifica-se pela necessidade de assegurar as suas responsabilidades familiares, acompanhamento de apoio e educação dos seus dois filhos menores, e assegurar as suas conduções de e para a escola.*

*7. Esta função parental é garantida em organização e conjugação de esforços com o pai das menores, que tem uma atividade profissional muito intensa e que não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial, nem em regime de flexibilidade de horário, encontrando-se assim impossibilitado de, no dia a dia, assegurar as conduções.*

*8. A Requerente não dispõe de familiares próximos que possam ajudar a prover o dia a dia das menores.*

*9. O horário a determinar, requer-se assim que tenha os parâmetros totais de 20 horas semanais, distribuído por 3 dias por semana.*

*10. Esse horário vai permitir à Requerente assegurar plenamente as conduções e acompanhamento de seus filhos na escola e a frequência das atividades extracurriculares em que se encontram inscritos, bem como acompanhá-los em casa na hora de efetuar os seus trabalhos, jantar e ao deitar, satisfazendo assim a necessidade básica de educação e acompanhamento.*

*11. A Requerente pretende que o horário flexível seja aplicado até, pelo menos, a sua filha completar os 12 anos de idade, em 04.2026, com efeitos a contar de trinta dias após a receção da presente.*

*12. O requerimento não dispensa a apreciação ulterior dos deveres consagrados no Código do Trabalho da entidade empregadora: proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e de, na elaboração do horário de trabalho, facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, princípio que tem consagração constitucional.*

*Deve assim ser atendido o presente Requerimento de autorização de trabalho em regime de horário a tempo parcial da Requerente com responsabilidades familiares, pelo tempo e nos termos requeridos, observando-se o processo e cominações estatuído na Lei do Trabalho.*

Anexa: Documentos citados no texto.

*Espera Deferimento*

*A Requerente,*

*...».*

**1.3.** A 21.01.2020, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa do empregador através de correio eletrónico, cujo teor se reproduz:

*«Reunião do CA de: 16.01.2020*

*Deliberação: indeferido de acordo com a fundamentação da ...:*

*Analisado o parecer do Diretor de Serviço e ... que aqui se anexa, com parecer desfavorável à pretensão da ..., entende-se que a redução do tempo de trabalho condiciona a resposta do serviço ao compromisso assistencial. A obrigação legal ao cumprimento de tempos máximos de resposta garantidos vai ser posta em causa a não ser que todos os outros ... de serviço cumpram turnos de trabalho que excedam a carga máxima legalmente estabelecida com prejuízo do seu direito consagrado legalmente de descanso entre jornadas de trabalho. Assim, embora este CA seja sensível à conciliação familiar, vê-se – nas atuais circunstâncias – impossibilitado de deferir o parecer com a pretensão da requerente.*

*A Diretora ...*

*...*

*16.01.2020».*

**1.4.** Subjacente à intenção de recusa, do processo constam ainda os despachos da entidade empregadora cujo teor se reproduz:

*«Parecer ...:*

*O serviço de ... tem nove ..., com a correspondência em ETC a 35 horas de 7,5 ... Este serviço tem uma procura muito significativa, que se reflete na lista de espera para ... de 3894 doentes (à data de 30.12.2019), cujo tempo médio de resposta a esta ultrapassa significativamente os Tempos Máximos de Resposta garantidos (TMRG) previstos na legislação atual. Apenas 24% dos doentes que se encontram a aguardar consulta de ... cumprem os TMRG, motivo pelo qual o serviço levou a cabo um plano de recuperação de lista de espera no final do ano 2019, de forma a realizar consulta aos doentes que aguardavam pela mesma há mais de 365 dias. Pese embora este plano de*

*recuperação, pelo volume de doentes em lista de espera e pela impossibilidade de cumprimento dos TMRG, o serviço não poderá prescindir de horas ..., já que agravaria significativamente a resposta do serviço de ....*

*A redução do horário proposto em 15 horas semanais levaria à realização de menos 15 primeiras consultas e 30 consultas subsequentes por semana, agravando o tempo de espera para consulta dos doentes que necessitam de consulta de ....*

*Mais se informa que a ... tem um horário semanal de 35 horas, distribuídas pelos cinco dias úteis, sendo que apenas num dia tem horário de saída às 19 horas e nos restantes dias tem horário da parte da manhã.*

*Pelo exposto, e tendo em consideração também o parecer do Sr. Diretor ... de ..., a ... considera que o pedido de redução de horário da ... deve ser indeferido. 06.01.2020».*

*«Exmos. Srs.,*

*No contexto atual do serviço de ..., onde - mesmo após o esforço desenvolvido no final do ano passado - se verifica a existência de uma grande lista de espera, é absolutamente impossível considerar a pretensão de diminuição do horário de trabalho da requerente para 20 horas, pelo que uma eventual aceitação só seria justificável na dependência de enquadramento legal do pedido, e teria graves consequências para a produtividade do Serviço. Assim sendo pela minha parte o pedido será recusado.*

*Com os meus cumprimentos,*

*O diretor do Serviço,*

*...*

*06.01.2020»*

*«Informação do Serviço de Recursos Humanos*

*A requerente ..., ..., no Serviço de ... com Contrato Individual de Trabalho Sem Termo, vem solicita autorização para trabalho em regime de horário a tempo parcial, por ser mãe de filhos menores de 12 anos, nos termos do disposto nos artigos 55.º e 57.º do Código de Trabalho.*

*O artigo 55.º do Código do Trabalho define o direito ao trabalho a tempo parcial:*

*1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.*

2 - O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 - Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4 - A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 - A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

O artigo 57º do Código do Trabalho define o direito ao trabalho a tempo parcial:

1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

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

A não-aceitação do pedido, e seus fundamentos deverá ser comunicado ao trabalhador, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido.

À consideração superior,

...

03.01.2020».

1.5. A 24.01.2020, o empregador recebeu a apreciação da trabalhadora, cujo teor se reproduz:

«Exmo. Senhor

Presidente do CA do ...

..., na qualidade de colaboradora desse ..., tendo tomado conhecimento da intenção de indeferimento do pedido formulado para aplicabilidade de horário a tempo parcial, vem, ao abrigo do disposto no artigo 57.º/4 do Código do Trabalho, apresentar a sua apreciação, nos termos seguintes:

1. Como ficou dito no requerimento inicial, a Requerente tem dois filhos: ..., nascido a 22.06.2012, e ..., nascida a 15.04.2014.
2. Fundamentou o pedido na necessidade de assegurar as suas responsabilidades familiares, acompanhamento de apoio e educação desses seus dois filhos menores de sete anos de idade e de cinco anos e assegurar as suas conduções de e para a escola.
3. Esta função parental é garantida em organização e conjugação de esforços com o pai das menores, que tem uma atividade profissional muito intensa e não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial, nem em regime de flexibilidade de horário, encontrando-se assim impossibilitado de, no dia a dia, assegurar as conduções e tomar conta dos filhos.
4. A Requerente não dispõe de familiares próximos que possam ajudar a prover o dia a dia dos menores.
5. Tem a Requerente conhecimento que essa Administração já atribuiu, pelo menos, a um colaborador autorização de trabalho a tempo parcial, por razões idênticas às que ora são apontadas.
6. Constitui assim o eventual indeferimento uma violação do princípio da igualdade que deve nortear as relações de trabalho e tem consagração constitucional.
7. Não se vislumbra no despacho ora notificado em que medida o deferimento pode vir a pôr em causa o cumprimento do tempo máximo de resposta garantida, sendo que, sem conceder, esse argumento não pode fundamentar a recusa face ao quadro legal vigente.
8. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que: "1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."
9. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da mesma lei fundamental portuguesa 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."
10. Estes princípios encontram respaldo em várias legislações da União Europeia que nos

*escusamos de citar.*

*11. 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 (cf. 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.*

*12. 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 CT, o direito do trabalhador/a com filho/a menor de doze anos a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.*

*13. 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,*

*14. O que manifestamente não se verifica no despacho ora notificado a fundamentar a recusa do pedido.*

*15. De facto, o despacho não alega de forma clara e precisa os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido pela Requerente.*

*16. Assim sendo, entende a Requerente que não deve ser dado parecer favorável pelo CITE ao indeferimento preconizado pela entidade empregadora.*

*Espera Deferimento,*

*...».*

## 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 (CRP) 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 no artigo 59.º/1/b) da CRP 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 «Trabalho a tempo parcial 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 trabalhador, 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;

- Que não está esgotado o prazo máximo de duração;

- 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 só 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 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 este prazo, 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 também 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 – cf. artigo 57.º/7 do CT.

**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, tal como foi requerido.

**2.11.** No respeito pelo previsto no artigo 57.º/1/CT, o trabalhador deve apresentar declaração da qual constem todos os requisitos formais 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.

**2.12.** No caso em apreço, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em tempo parcial para prestar assistência na educação e formação dos seus filhos de cinco e sete anos.

**2.13.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto do outro progenitor ter um horário profissional muito intenso e de, na falta de outro suporte familiar, não ter como garantir a logística escolar das crianças.

**2.14.** Em relação ao cumprimento dos requisitos legais supracitados, verifica-se – contudo - que o pedido da trabalhadora/requerente não cumpre logo com a primeira condição elencada acima, a saber, a referência ao (não) esgotamento do direito à licença parental complementar. Ora, esta menção é fundamental, já que um dos filhos da trabalhadora é menor de seis anos de idade - cf. artigos 51.º e 55.º/2 do CT.

**2.15.** A isto acresce que o pedido de trabalho a tempo parcial da requerente não totaliza metade do seu horário a tempo completo (35 horas), excedendo-o em 3 horas (9 às 18h30 = **9h30**; 9 às 14h30 = 5h30\*2 = **11 horas**).

**2.16.** Com efeito, da análise do pedido não consta qualquer acordo prévio entre a trabalhadora e a entidade empregadora sobre a hipótese de praticar um horário diferente do determinado pela lei - «salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo», pelo que também este requisito se encontra por cumprir – cf. artigo 55.º/3 do CT.

**2.17.** A requerente solicita o pedido de trabalho a tempo parcial até a sua filha mais nova atingir os 12 anos de idade, pelo que não se encontra ultrapassado o período máximo de duração previsto na lei.

**2.18.** Sobre esta condição, a lei é clara – cf. artigo 57.º/1/b) - II do CT.

**2.19.** O artigo 55.º/4, do CT, no que se refere à duração do trabalho a tempo parcial, estabelece que esta prestação «pode ser prorrogada até dois anos».

**2.20.** Conclui-se assim, que ao/à 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 artigo 55.º/4. Sendo, o único prazo indicado, de dois anos, devendo entender-se que este é o período aplicável, quer ao pedido inicial, quer à prorrogação.

**2.21.** Pelo que também aqui o pedido da trabalhadora deve ser reformulado.

**2.22.** Em suma, o pedido da trabalhadora ora em análise não cumpre os requisitos legais constantes dos artigos 55.º/ 3 e 4 e 57.º/1/b) II do CT.

**2.23.** Ressalve-se, porém, que quanto ao conteúdo do 2.14 deste parecer, caso a trabalhadora ainda não tenha gozado do direito à licença parental complementar em qualquer das suas modalidades, deve fazê-lo segundo o disposto no artigo 51.º do CT. Isto sem prejuízo de, em momento posterior, apresentar novo pedido de trabalho a tempo parcial, nos termos dos artigos 55.º e 57.º do mesmo diploma legal.

**2.24.** De realçar é ainda que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, para garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos cada um/a deles/as, onde se inclui a conciliação da vida profissional com a familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

**2.25.** 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 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 para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo desta apresentar novo pedido de trabalho a tempo parcial.

**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-lhe essa mesma conciliação nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2, todos do Código do Trabalho, 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 19 DE FEVEREIRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.**