

PARECER N.º 212/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 1392-TP/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 20.03.2020, 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. Por carta datada de 17.02.2020 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, conforme se transcreve:

"(...) ..., ..., n.º ..., residente na ..., nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho considerando que tem uma filha menor, ..., com 5 meses de idade, vem, muito respeitosamente expor e requerer a V. Exas. o seguinte:

Conforme e do vosso conhecimento, no seguimento do nascimento da minha filha solicitei a V. Exas. que fosse atribuído horário de trabalho a tempo parcial, na modalidade de 75%, o que foi autorizado por V. Exas.

Uma vez que o meu marido é igualmente ..., por forma a garantir sempre a presença de um dos membros do casal em casa, por forma a dar suporte e a acompanhar a nossa filha, solicitamos, ainda, que nos fossem atribuídas ..., o que foi igualmente autorizado por V. Exas.

Contudo, considerando que a modalidade de trabalho que nos foi autorizada não tem qualquer limitação de horário, é possível, especialmente aos fins de semana, que tal venha a colocar em causa a disponibilidade de um dos membros do casal para acompanhar a nossa filha.

Efetivamente, durante o fim de semana não há escola e é sempre necessário que um dos progenitores esteja presente. No entanto, apesar de termos ..., caso não tenhamos um intervalo mínimo de duas horas entre o ... de um e o ... do outro progenitor, seguramente vão existir situações em que não será possível um dos progenitores assegurar o ...

Assim sendo, venho pelo presente solicitar que seja instituído um regime em que exista sempre o intervalo acima referido de pelo menos duas horas entre o ... e o ... do outro por considerarmos que para além de tal salvaguardar a nossa vida pessoal, possibilitando assim conciliar com a vida profissional, esta é a forma que mais acautela as operações da empresa, minimizando as questões de gestão doméstica com o impacto operacional que tal pode causar.

Agradecendo antecipadamente a atenção dispensada e ficando ao dispor para qualquer esclarecimento ou informação que se revele necessária, apresento os meus melhores cumprimentos. (...)"

1.3. Em 09.03.2020, através de correio eletrónico, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

"(...) Cara ...,

Na sequência do requerimento apresentado sobre um novo pedido de adaptação do horário de trabalho, em que exista um intervalo de pelo menos 2h entre o ... e o ... com o seu mando, informamos o seguinte:

- 1. O seu pedido não corresponde a um pedido de horário flexível, tal como esta definido nos termos da lei, e tal seria suficiente para o indeferir.*
- 2. Em ocasiões anteriores V. Exa. e o seu marido, ..., apresentaram pedidos de adaptação do horário, e nessas ocasiões, apesar de não estarem em causa pedidos de horário flexível, a empresa conseguiu atender aos mesmos, assim.*
 - Solicitaram, e foi-vos concedido, a realização alternada de trabalho a tempo parcial a 75% nos 2 anos seguintes após o gozo das licenças de parentalidade - no primeiro ano, este direito seria gozado pela ... e no segundo ano por ...,*
 - Posteriormente, em aditamento a esse pedido, solicitaram também como medida de adaptação do vosso posto de trabalho a atribuição de ..., pedido este que foi igualmente deferido,*
- 3. V. Exa solicita agora um novo pedido, em que para além das medidas já concedidas, solicitam que entre os períodos de ... entre as ... alternadas exista um período mínimo de 2 horas posterior ao ... (identificados como ...).*

Perante o pedido formulado na passada sexta-feira foram V. Exas contactados no sentido de possíveis soluções alternativas, uma vez que o vosso pedido não só é único, como vem criar sérios e graves constrangimentos na operação e na elaboração de ..., considerando que ambos são ...,

categoria esta que conta atualmente com o universo de cerca de 30 ..., sendo que nem todos estão no ativo ao momento.

Com efeito, atendendo ao vosso pedido, foram comparados 3 cenários de horários de trabalho, a fim de obter as combinações possíveis de ..., e assim a percentagem de ... que poderiam ser operados por V. Exa e o seu marido, tendo as percentagens obtidas sido as seguintes:

Cenário 1 - casal com pedido para realização de ... (isto é, ... - os denominados ... - e ... - os denominados ...), o atribuído a todos os ... que solicitam "flexibilidade de horário"

Cenário 2 - o mesmo que o cenário 1, com ..., mas neste o ... do ... tem de ser posterior ao ... (aproximadamente, 90 minutos de diferença)

Cenário 3 (o por si pedido) - a mesma restrição do que a do cenário 1, mas o ... do ... tem de ser pelo menos duas horas posteriores ao ...

Conforme pode verificar no quadro supra, com o cenário 3 apenas teriam 24,74% de possibilidade de combinações de ..., mas isso não significa que seria essa a percentagem de ... que seriam realizados por V Exa, uma vez que a mesma dependeria da possibilidade de operar ..., por motivos de cumprimentos com as normativas ...

Ou seja, em termos práticos, face à redução das possibilidades de ..., o seu tempo de trabalho efetivo e do seu marido - colega de trabalho -, poderia ter em relação a cada um uma redução superior a 80% do período normal de trabalho semanal, em termos médios, mas mantendo a ... a retribuição por inteiro.

Neste sentido, o pedido formulado por V Exa representaria em substancial decréscimo de ... que poderia realizar, devido à falta de disponibilidade de combinações de ..., ao número de ... (5), atual número de ... e ao número de ...

Uma vez que V Exa e o seu marido deixariam de poder assegurar 100% das combinações possíveis de ..., isso por outro lado também poderá representar para a ... a necessidade de contratar um ou mais ..., dada a vossa indisponibilidade para assegurar alguns ...

Assim, além do regime de horário flexível não lhe conferir direito a trabalhar a tempo parcial, mantendo a retribuição base mensal, sendo que na prática é a isso que corresponde o seu pedido, sempre se verificam exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam a aceitação do seu pedido.

Em face do exposto, informamos que é intenção da empresa recusar o seu pedido, sendo que, querendo, se poderá pronunciar sobre esta intenção no prazo legal (...)"

1.5. Por carta datada de 13.03.2020, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos seguir transcritos:

"(...) ..., ..., n.º ..., residente na ..., nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho vem, após receção da intenção de recusa da empresa de atribuir-lhe o horário solicitado, requerer e informar o seguinte:

Conforme o pedido inicial apresentado e como é do vosso conhecimento, tenho uma filha menor ao qual tenho de prestar os inerentes cuidados de auxílio.

Uma vez que o outro progenitor é igualmente trabalhador da mesma Empresa e havendo a obrigação desta privilegiar a conciliação da vida profissional com a vida pessoal é indiscutível que o pedido apresentado tem de ser analisado de forma a garantir que em momento algum a nossa filha menor fica totalmente desprotegida, sem qualquer garantia que um dos progenitores esteja disponível para ela.

O pedido apresentado não corresponde a qualquer pedido de passagem para tempo parcial, mas a receber a tempo completo, como V. Exas. referem, sendo apenas um pedido de compatibilização de horários entre mim e o meu marido de forma a proteger o superior interesse da criança.

Mais, efetivamente fomos contactados no sentido de obter uma solução alternativa, o que foi por nós aceite, uma vez que a Empresa se comprometeu a, apesar de não poder garantir a atribuição de horários com as diferenças que solicitámos, sempre que na prática existissem ... sobrepostos onde se verificasse esta impossibilidade de salvaguardar a nossa filha, V. Exas. retirariam o outro progenitor do ...

Esta solução foi por nós aceite telefonicamente, motivo pelo qual não compreendemos que a carta enviada por V. Exas. não reflita o exato teor da mesma.

Pelo exposto, reiteramos o já anteriormente peticionado de que seja instituído um regime em que exista sempre o intervalo acima referido de pelo menos duas horas entre o ... e o ... do outro por considerarmos que para além de tal salvaguardar a nossa vida pessoal, possibilitando assim conciliar com a vida profissional, esta é a forma que mais acautela as operações da empresa, minimizando as questões de gestão doméstica com o impacto operacional que tal pode causar.

Agradecendo antecipadamente a atenção dispensada e ficando ao dispor para qualquer esclarecimento ou informação que se revele necessária, apresento os meus melhores cumprimentos. (...)"

1.6. Em 01.04.2020 a CITE solicitou esclarecimentos sobre se a trabalhadora e a entidade empregadora acordaram no horário a elaborar à requerente, que respondeu em 03.04.2020, nos seguintes termos:

"(...) Informamos que não houve acordo, porquanto a trabalhadora manteve a sua comunicação inicial.

Como referido na comunicação inicial, o pedido da colaboradora corresponde, na prática, a uma passagem a tempo parcial, mas sem que a trabalhadora pretenda a correspondente redução na retribuição, o que no nosso modesto entendimento é suficiente para recusar o pedido em causa, além dos já mencionados na nossa resposta à trabalhadora. (...)"

1.7. 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 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.

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 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."*

¹ 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=)

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 subseqüentes 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.²

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 uma criança com 5 (cinco) meses de idade.

2.13. Analisado o caso em concreto, afere-se que do pedido da trabalhadora, suscitam-se dúvidas relativamente ao solicitado, porquanto, se por um lado, se verifica que solicita que vigore o regime que anteriormente vigorava, ou seja, um regime de trabalho a tempo parcial de 75%, indicado pela trabalhadora, por outro lado, na apreciação à intenção de recusa, vem a mesma informar que não pretende qualquer redução no vencimento. Pretendendo apenas que haja compatibilização dos seus horários com os horários do outro progenitor.

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.

2.15. Já para o regime de trabalho em horário flexível, a requerente terá de cumprir os requisitos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Efetivamente, não se nos afigura possível, exceto, havendo acordo com a entidade empregadora, que a requerente pretenda que lhe seja elaborado um horário com uma redução para 75% do seu período normal de trabalho diário e semanal.

² Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.17. Ora, não pretendendo a requerente um regime de trabalho em tempo parcial, resta apenas à trabalhadora, para conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, um regime de trabalho em horário flexível.

2.18. 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, 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(m) 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, cumprindo o período normal de trabalho diário e semanal.

2.19. Face à factualidade descrita, afigura-se, por isso, necessário que a trabalhadora elabore novo pedido que respeite os requisitos legais, seja do regime de trabalho em horário flexível, seja do regime de trabalho a tempo parcial, para que o parecer que a CITE possa vir a emitir seja aplicável sem desvirtuamento das disposições legais sobre a matéria.

2.20. 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 os requisitos legais determinados no 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 EM 15 DE ABRIL DE 2020, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE