

## PARECER 312/CITE/2020

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a 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 2916-TP/2020

### I – OBJETO

- 1.1. Em 16.06.2020 a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de tempo parcial solicitado pela trabalhadora ...
- 1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, rececionado pela entidade empregadora, em 27/5/2020, a trabalhadora requerente solicita o seguinte:

*Venho por este meio solicitar, ao abrigo do Artigo 55º do Código de Trabalho, o exercício das minhas funções a tempo parcial, com efeitos a partir do próximo ano letivo, em 1 de setembro de 2020. Para o efeito da solicitação indicada, acrescem as informações necessárias à mesma:*

- a) *Solicitação de tempo parcial a 60%, prestado diariamente de manhã, de segunda a sexta-feira;*
- b) *para um prazo previsto de 10 anos, em que não está esgotado o período máximo de duração;*
- c) *declaro que os menores de que sou responsável vivem comigo em comunhão de mesa e habitação e têm 22 meses e 11 anos;*
- d) *declaro que o progenitor que também vive em comunhão de mesa e habitação tem atividade profissional e não se encontra simultaneamente em situação de trabalho a tempo parcial.*

1.3. A 01.06.2020 a entidade empregadora notificou, através de e-mail a trabalhadora nos seguintes termos:

*Na sequência do seu pedido de redução de horário e de acordo com a reunião do conselho de direção de hoje (01/06/2020), apresentamos a seguinte proposta de horário:*

- *Regime de trabalho a tempo parcial: 50%*
- *Horas de trabalho semanal: 17,5 horas*
- *Horário fixo semanal:*

<i>Dia útil</i>	<i>Horário de início</i>	<i>Horário de fim</i>	<i>N.º horas semanais</i>
<i>2ªf</i>	<i>09h00</i>	<i>13h00</i>	<i>04h</i>
<i>3ªf</i>	<i>15,30h00</i>	<i>18H00</i>	<i>2,5h</i>
<i>4ªf</i>	<i>14h00</i>	<i>18h00</i>	<i>04h</i>
<i>5ªf</i>	<i>09h00</i>	<i>12h00</i>	<i>03h</i>
<i>6ªf</i>	<i>16h00</i>	<i>20 h</i>	<i>04h</i>
<i>TOTAL</i>			<i>17,5</i>

*Esta proposta tem como fundamento a distribuição das horas ... nos diferentes dias da semana e respetivos horários em função do funcionamento dos ...*

*Assim, e em termos gerais, os horários do período da manhã responderão a necessidades dos ... e o período da tarde a algumas das necessidades dos ...e cursos de ...*

*Após receção do seu email enviaremos o horário para a Direção ..., para que se formalize o acordo.*

*Ao dispor para qualquer esclarecimento ou informação adicional.*

A trabalhadora fez a seguinte apreciação:

*Caro ...,*

Agradeço e confirmo a receção da vossa resposta à minha solicitação de tempo parcial a 60% de dia 27.05.2020.

Contudo, verifico que a V/proposta não se enquadra na solicitação de tempo parcial a 60%, que corresponde a 21 horas semanais, conforme pode verificar no email que reenvio. Verifico, igualmente, que não segue as indicações sugeridas no Artigo 55 do código de trabalho, que foi a que segui na minha solicitação. Conforme expus telefonicamente, estou disponível para encontrar um horário que seja também no melhor interesse da instituição, ainda que reitero que o melhor horário seguindo as indicações da lei no que concerne a dar resposta às responsabilidades familiares e dando resposta à maioria das minhas funções na ... foi o inicialmente proposto, realizado em manhãs diariamente. Esse horário é compatível com o de todas as ... em vigor e 10 unidades ... que já ... (ver anexo com descrição de ...).

Atendendo à segunda alternativa indicada no mesmo artigo da lei e tentando ir o melhor possível de encontro à vossa proposta, refiro que me é possível (apesar de reduzir a resposta às responsabilidades familiares) o seguinte horário:

- Horário fixo semanal:

Dia útil	Horário de início	Horário de fim	N.º horas semanais
2ª	09h00	14h00	5 h (jornada contínua de trabalho)
3ª	09h00	18h00	8 h (1 almoço)
4ª	09h00	18h00	8 h (1 almoço)
TOTAL			21

*Esta opção é compatível com o horário de 15 ... que venho a ... (conforme detalhadas em anexo). Para além das ... e ..., também todas as ... funcionam em horário compatível. Saliento que tenho percentagem alocada a investigação e extensão (nomeadamente consultas de ..., para além do ...e apoio à gestão do ...), para além de que a lei prevê que  $\frac{1}{4}$  do horário seja para o apoio ... e existe indicação de que 8 horas de ... é o máximo para tempo de trabalho a 60% de um ....*

*Esta é a melhor opção que tenho a propor na tentativa de ir de encontro às necessidades institucionais, ainda que reitere a minha primeira opção.*

A 12.6.2020, a trabalhadora recebeu a seguinte resposta:

*Cara Colaboradora,*

*...*

*De acordo com a proposta do Conselho ..., do dia 1 de junho de 2020, que lhe reportamos por email no mesmo dia, e considerando o pedido que nos endereçou, nessa data, com a distribuição do trabalho por três dias por semana (conforme quadro abaixo), mantendo, nesse mesmo email, o pedido de alteração de regime de trabalho para tempo parcial: 60% por um período de 10 anos, notifico-a da intenção de recusa da transição para regime de trabalho a tempo parcial: 60% (21h/semana) por um período de 10 anos.*

*Não obstante, aceitamos a transição do seu atual regime de trabalho, a tempo integral, para tempo parcial: 50% (17h30m/semana), a vigorar durante 2 (dois) anos, correspondente ao período de 01/09/2020 a 31/08/2022. Encontrando-se, após a última data, esgotado o período máximo de duração.*

*O horário de trabalho, em concordância com o seu último email, será prestado em três dias por semana, conforme tabela abaixo, em cumprimento*

do disposto no n.º3 do art. 55º, n.º 3 do art. 127º e do art.º 212º do Código do Trabalho.

Dia útil	Horário de início	Horário de fim	N.º horas semanais
2ªf	09h00	12h30 3h30	(jornada contínua de trabalho)
3ªf	10h00	18h00	7h00 (1 almoço)
4ªf	10h00	18h00	7h00 (1 almoço)
TOTAL			17h30

Mais informamos que a recusa tem como fundamento o seguinte:

- A transição para o regime de trabalho a tempo parcial origina a necessidade de contratação de outra pessoa para cobrir as necessidades de serviço ... que fiquem a descoberto;
- As horas ... nos diferentes dias da semana e respetivos horários estão organizados em função do funcionamento dos ...;
- Em termos gerais, o período da manhã responderá a necessidades dos ... e o período da tarde a algumas das necessidades dos ...;
- Compete ao Conselho Técnico-Científico a distribuição anual do trabalho ..., homologado pelo Conselho de Direção, em função das necessidades da ... e do regime de trabalho do ..., a ser aprovado em Julho próximo.

Aguardamos a sua resposta no prazo de 5 dias corridos após a receção desta notificação.

Data após a qual se considera aceite a decisão apresentada.

Cumpramo ainda informar que, em caso de aceitação, esta transição será celebrada, por escrito, mediante adenda ao contrato de trabalho a ser assinada pelas partes.

Atento que o pedido de transição para regime de trabalho a tempo parcial que nos enviou, a 27/05/2020, ao abrigo do art. 55º do Código do Trabalho não se encontra devidamente formulado dado que incumpe as seguintes diligências:

- Prazo máximo para a prestação de trabalho a tempo parcial é de 2 anos;
- Omitiu o gozo da licença complementar.

Ao dispor para qualquer esclarecimento ou informação adicional que considere necessária

A trabalhadora respondeu da seguinte forma:

Exmº sr. ...,

...

*Em resposta à notificação de intenção de recusa da transição para regime de trabalho a tempo parcial: 60% (21h/semana), venho enviar resposta no presente email.*

*Relativamente à vossa proposta de transição do regime de trabalho, a tempo integral, para tempo parcial: 50% (17h30m/semana), a vigorar durante 2 (dois) anos, correspondente ao período de 01/09/2020 a 31/08/2022. Cumpre-me agradecer o envio da vossa proposta e a correção para o período máximo dos 2 anos de duração e período proposto, contudo, não possuo qualquer elemento justificativo que fundamente claramente a redução para 50% (17h30/semana). Mais informo que a redução de honorários de 60% para 50% é relevante e significativa, podendo comprometer as responsabilidades económico-financeiras a que tenho de dar resposta mensalmente.*

*É importante salientar que no anterior email, em resposta à vossa 1ª proposta, enviei uma análise das várias ... que estão habitualmente à minha responsabilidade, verificando as que são coincidentes com o horário inicialmente solicitado (10 ...) e com a reformulação do horário para ir de encontro às necessidades da ... (15 ...). Saliento que reanalisei essa situação e constato que acresce uma ... à minha análise prévia, sendo o 1º horário proposto coincidente com 11 ... e o 2º horário proposto com 16 ... (conforme anexo). Nesse sentido, continuo a não compreender a vossa proposta de redução para 50% e, por essa razão, contactei telefonicamente o Exmº Sr. ..., com vista à melhor compreensão desta proposta inesperada e tentando compreender como poderia ir de encontro ainda melhor aos interesses institucionais. Apesar de ter recebido a vossa segunda resposta/proposta num dia de férias previamente previsto no mapa de férias institucional, contactei telefonicamente no dia de trabalho seguinte à receção do mesmo, dia 15/06/2020, ainda que só tendo sido possível a concretização da conversa telefónica no dia 16/06/2020, com a devolução do ...à minha tentativa. Foi-me apresentado que o Conselho ... (...) tinha fundamentado esta proposta numa estudo do horário proposto e de verificarem que, apesar da revisão de horário proposto ter tido em consideração as necessidades institucionais, terem concluído não ser passível de concretização de*

... suficientes para completar um horário de 60%, o que não vai de encontro à análise realizada e enviada por mim, pelo que solicitei o envio dessa análise do ... Apesar de ter solicitado novamente o envio dessa análise do ... por email, como não recebi esta análise que fundamenta a V/ proposta, continua não ser clara a fundamentação para a proposta de redução para 50% e recusa da proposta a 60%.

Tendo em consideração a análise da V/ proposta, verifico que existe uma diferença de redução de 1h30 no final do horário de 2ª feira e redução de 1h no início de 3ª feira e 4ª feira, em comparação com a proposta revista que enviei. Verifico que este horário que propõem reduz a oportunidade de coincidência do horário de ... que habitualmente ...e de não ser inclusivamente coincidente com o horário de funcionamento da própria ... Explicito que: a) a ... tem horário público diário das 9h às 18h e propõem entrar 2 dias às 10h; b) o horário de ... da manhã termina às 13h e propõem que saia às 12h30. Considero que o horário que eu tinha proposto permitia o exercício das minhas funções laborais, não só de ..., mas também de ..., conforme contemplado no meu contrato de trabalho. Continua, portanto, a não ser clara a fundamentação para a proposta de redução para as 17,5h de trabalho (50%), pois o horário que propõem limita o horário em que posso exercer as minhas funções profissionais contratadas.

Realço ainda que a lei prevê que  $\frac{1}{4}$  do horário seja para o apoio ... e existe indicação de que 8 horas de ... é o máximo para tempo de trabalho a 60% de um ...

Quanto aos fundamentos justificativos abrangentes apresentados no email da vossa resposta, cumpre-me tecer algumas considerações importantes que elucidam que não justificam claramente a redução para os 50%:

- "A transição para o regime de trabalho a tempo parcial origina a necessidade de contratação de outra pessoa para cobrir as necessidades de serviço ... que fiquem a descoberto." - É natural que necessitem de contratar a tempo parcial, pelo menos, para cobrir o tempo de redução que solicito. Durante o gozo da licença de maternidade, em que não exerci funções laborais, contrataram para me substituir uma ... a 20%, pelo que se presume que não necessitem de um maior tempo de contratação parcial enquanto eu estiver a exercer um tempo de trabalho a 60%.

- "As horas ... nos diferentes dias da semana e respetivos horários estão organizados em função do funcionamento dos ...". - Foi exatamente esses horários de funcionamento que analisei para verificar o número de ... coincidentes com os horários previamente propostos, com vista a servir os interesses da instituição.

- "Em termos gerais, o período da manhã responderá a necessidades dos ... e o período da tarde a algumas das necessidades dos ... e ...". - Reitero que conheço os horários de funcionamento e que foram os que tive em consideração na minha análise que me levou a concluir acerca da coincidência com 16 ... na proposta anterior.

- "Compete ao Conselho ... a distribuição anual do trabalho ..., homologado pelo Conselho de Direção, em função das necessidades da ... e do regime de trabalho do ..., a ser aprovado em Julho próximo." - Como pertenço ao Conselho ... tenho igualmente conhecimento do processo de distribuição anual do serviço ..., aliás, relembro que este ano parte do serviço ... do ano letivo 2020/2021 já foi decidido e homologado, estando eu e vários colegas a acumular o serviço ... do ano letivo 2019/2020 com parte do serviço ... do ano letivo 2020/2021, por decisão de antecipação de ... devido ao contexto excecional de pandemia (conforme Ata de reunião de CTC de dia 13/05/2020). Ou seja, relembro que neste momento já estou a exercer parte do meu serviço ... que em condições normais seria ... a partir de setembro de 2020.

Relativamente à chamada de atenção para o pedido de transição para regime de trabalho a tempo parcial que enviei, a 27/05/2020, ao abrigo do art. 55º do Código do Trabalho não se encontrar devidamente formulado, tenho a referir quanto às diligências observadas que:

- Lamento não ter cumprido o prazo máximo para solicitação de prestação de trabalho a tempo parcial ao abrigo do Artigo 55 do código de trabalho, pois julguei que o poderia solicitar até ao meu dependente concluir os 12 anos, pelo que retifiquei logo no início deste email o período de solicitação para os 2 anos e agradeço a retificação;
- Refiro que o gozo da licença complementar é do completo conhecimento da instituição.

Atendendo ao exposto, reitero a minha solicitação de redução de tempo de trabalho a 60% (21 horas semanais). Continuo a reiterar que o melhor horário para

dar resposta às responsabilidades parentais seria o horário das manhãs, compatível com 11 ..., contudo, como procuro a melhor solução para ir de encontro aos interesses institucionais, disponibilizo-me para horário compatível com a lecionação de 16 ... (conforme análise em anexo) e com maior prolongamento ainda de horário coincidente com os horários de funcionamento dos ... e ..., conforme exponho no quadro em seguida.

Dia útil	Horário de início	Horário de fim	N.º horas semanais
2ªf	9h00	13h00	4h
3ªf	9h30	19h00	8h30 (1 almoço)
4ªf	9h30	19h00	8h30 (1 almoço)
TOTAL			21h

Mais informo que, após reanálise da coincidência das ... com várias soluções de horário verifiquei ainda outra alternativa de horário coincidente com 17 ..., pois acresce nesta alternativa a ... - .... Se considerarem do melhor interesse da ..., encontro-me disponível também para essa alternativa, exposta em seguida.

Dia útil	Horário de início	Horário de fim	N.º horas semanais
3ªf	9h30	19h00	8h30 (1 almoço)
4ªf	9h30	19h00	8h30 (1 almoço)
6ªf	9h00	13h00	4h
TOTAL			21h

Agradeço que me informem qual o horário que vai melhor de encontro às necessidades da ... e solicito que, conforme informaram, se celebre, por escrito, mediante adenda ao contrato de trabalho a ser assinada pelas partes, o acordo do horário de redução do tempo de trabalho.

**1.5-** A entidade empregadora informou a trabalhadora da sua intenção de recusa nos seguintes termos:

*Cara Colaboradora*

...

*Em resposta ao seu e-mail esclarecemos o seguinte:*

- O horário de trabalho deverá ser estabelecido pela entidade empregadora conforme previsto no n.º 3 do art.º 56 conjugado com o n.º 1 do art.º 212º do Código do Trabalho (CT);
- A carga horária dos ... é flutuante ao longo do ano letivo, bem como, de ano letivo para ano letivo, dado que depende da abertura dos cursos ministrados na ... a cada ano letivo. Por esta razão, neste momento (fase de candidaturas) ainda não é possível prever o número de cursos que virão a funcionar no ano letivo 2020/2021. Neste sentido, o serviço ..., relativo ao ano letivo 2020/2021, ainda não se encontra concluído (à exceção das alterações emergentes do plano de contingência COVID-19) pelo que se desconhece qual será o serviço ... a atribuir à ...em 2020/2021;
- Prevê-se a existência de dificuldades na distribuição de horário em alguns ... em funcionamento face aos dias de trabalho pedidos uma vez que, entre outras razões, deveremos atender também às solicitações específicas de ...;
- Prevê-se a existência de dificuldades na distribuição de horário dos ... face aos dias de trabalho pedidos (incompatível com as aulas nomeadamente às Sextas-feiras);
- Deixará de ser possível a distribuição de horário dos ... face aos dias de trabalho pedidos (totalmente incompatível);
- A média semanal da carga horária letiva, da ..., é de 10,4h correspondente ao serviço ... do ano letivo 2019/2020 e incluindo as aulas antecipadas de 2020/2021 por consequência da alteração do cronograma devido ao contexto da pandemia;
- No ano letivo 2019/2020, e anteriores, o seu Horário ... compreendia ... nos 5 dias da semana, justamente pela necessidade de respeitar a programação das ...;
- De acordo com o Regulamento de Prestação de Serviço ... desta ..., um ... a tempo integral (35h de trabalho/semana), em termos médios, apenas poderá ... o correspondente a 12h letivas/semanais:

Premissas consideradas para a aceitação do regime de tempo parcial - 50%:

- a) A ... deve proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal de acordo com o disposto no n.º 3 do art. 127º do CT;
- b) A ... deve facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar conforme previsto na alínea b) do n.º 2 do art. 212º do CT;
- c) A ... deve, na medida do possível, elaborar os horários ... de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos ... em conformidade com o n.º 2 do art. 221º do CT;
- d) No ..., as questões de horário ... são um domínio bastante complexas uma vez que aquando da sua elaboração este deverá cumprir/assegurar:
  - a. O horário-tipo previsto para cada ... garantindo assim a fixação de um horário ... equilibrado para os ... e adequado às suas necessidades ...;
  - b. O rateamento pelos diversos ... que integram o horário de maneira adequar, dentro dos possíveis, às preferências de cada um garantindo a não discriminação dos direitos de todos os ...;
- e) Não relevar o facto da ... ter instruído incorretamente o pedido de transição para o regime de tempo parcial;
- f) A ... deixará de ... aos Cursos de ... por razão de incompatibilidade entre os dias de realização do ... e os dias de trabalho da ...;
- g) O n.º de horas de ... será reduzido por razão de incompatibilidade entre os dias de realização dos ... e os dias de trabalho da ...;
- h) O n.º de horas de ... será reduzido por razão da necessidade de rateamento de horário com outros ...;
- i) Nesta fase (fase de candidaturas) não são conhecidas as necessidades letivas para 2020/2021;
- j) De salientar que será difícil atribuir uma carga horária igual a 6 horas ... semanais (correspondente a um tempo parcial de 50%) por razão dos constrangimentos indicados nos pontos f), g) e h);
- k) Será necessária a contratação de ... para fazer face às horas ... que ficarão a descoberto.

*Nestes termos só poderemos aceitar um regime de tempo parcial a 50%.*

*Salientamos que a ... sempre demonstrou disponibilidade para atender às necessidades dos seus colaboradores.*

*Dada a inexistência de acordo entre as partes, informamos que o pedido de transição para regime de tempo parcial enviado pela ..., bem como, a notificação de decisão enviada pela ..., serão encaminhados para entidade com competência para dirimir este desacordo e com força jurídica na proteção do direito à parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.*

A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia dos emails trocados com a trabalhadora.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e, em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em*

*particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

- 2.2. 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.
- 2.3. 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".
- 2.4. 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.

- 2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 2.6. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 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” recomendar 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.** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos e *liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.10.** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

- 2.11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “ *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.*”, e, o n.º2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.
- 2.12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.*”
- 2.13. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza 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. 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.
- 2.14. O artigo 55º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê que o/a trabalhador/a, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar a tempo parcial, entendendo-se que o período normal de trabalho a tempo parcial, salvo acordo em contrário, corresponde a

metade do praticado a tempo completo e poderá ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três (3) dias por semana, conforme o pedido do/a trabalhador/a.

- 2.15.** O direito a trabalhar a tempo parcial pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, e o período poderá ser prorrogado até 2 (dois) anos, até 3 (três) anos, neste caso quando exista um terceiro filho ou mais, e até 4 (quatro) anos nas situações de filho com deficiência ou doença crónica, cessando a prestação de trabalho a tempo parcial no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação.
- 2.16.** O/a trabalhador/a que opte por este regime de trabalho não poderá sofrer qualquer penalização em matéria de avaliação e de progressão na carreira profissional, estando impedido de exercer outra atividade incompatível com a finalidade do exercício daquele direito.
- 2.17.** Quando o/a trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 55.º, designadamente trabalhar a tempo parcial, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação, bem como, indicar que não está esgotado o período máximo de duração e que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, simultaneamente, em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder parental – cfr. artigo 57.º, n.º 1, do Código do Trabalho (CT).

- 2.18.** Uma vez solicitada autorização de trabalho a tempo parcial, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 2.19.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.
- 2.20.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, conforme previsto na alínea c) do n.º 8, do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
- 2.21.** Nos termos do n.º 3, do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora, apenas, poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 2.22.** No contexto descrito, a trabalhadora solicita um horário correspondente a prestação de 60% do tempo de trabalho por um período de 2 anos.

- 2.23.** A trabalhadora exerce funções de d..., com um período normal de trabalho semanal de 35 horas, requerendo a redução do tempo de trabalho para 21horas, semanais.
- 2.24.** Da forma como a trabalhadora formula o pedido de trabalho a tempo parcial, extrai-se que pretende que as 21 horas semanais, sejam prestadas três dias por semana.
- 2.25.** Alegou, para o efeito pretendido, que
- b) para um prazo previsto de 2 anos(retificando o pedido inicial);
  - c) declara que os menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação e têm 22 meses e 11 anos;
  - d) declara que o progenitor que também vive em comunhão de mesa e habitação tem atividade profissional e não se encontra simultaneamente em situação de trabalho a tempo parcial.
- 2.26.** Quanto à análise dos fundamentos da intenção de recusa importa referir que a necessidade de invocação de exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou assentes na impossibilidade de substituir o/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.
- 2.27.** A entidade empregadora apresenta como motivo para a intenção de recusa, as dificuldades/constrangimentos na elaboração dos horários bem como outros constrangimentos, nomeadamente a falta de acordo relativamente ao tempo de trabalho proposto.

- 2.28. Ora, na análise do pedido de horário de tempo parcial, ter-se-á que ter em conta o estipulado no artigo 55.º no seu n.º3 : “**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.” Saliante-se que o pedido da trabalhadora insiste e reitera o pedido na prestação de 60% do tempo completo, o que não corresponde ao estipulado no dispositivo legal nem tem a concordância da entidade empregadora, que propõe a prestação a 50%.
- 2.29. Por último, a entidade empregadora concretiza quais os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido pela trabalhadora requerente, pelo que apenas nos resta concluir, ainda, pela demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.30. Sem prejuízo do exposto, refira-se que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.
- 2.31. Saliante-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras 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

na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, 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 ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ... relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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, do dever de facilitar à trabalhadora 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 8 DE JULHO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**