

PARECER N.º 795/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, a trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 3893-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 12.10.2022, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ... e a desempenhar funções no

1.2. Por carta documento datado de 23.09.2022 e rececionado pela entidade empregadora na mesma data, a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“(...)

Assunto: Pedido de horário tempo parcial

Eu, ..., ... no serviço de ..., com número mecanográfico ..., mãe de ... (4 anos) e ... (3 anos), menores de 12 anos, venho por este meio solicitar o artigo 55.º do código do trabalho a tempo parcial com data de início a 23-10-2022 e pelo período de 12 meses.

1. Declaro que:

- a. Resido em comunhão de mesa e de habitação com a menor ... nascida a ...;*
- b. Já usufruí de dois anos de trabalho a tempo parcial, um pela minha filha mais velha ... e outro pela minha filha mais nova Desta forma o tempo máximo de duração de trabalho a tempo parcial não está esgotado, pelo que faço o presente pedido pela minha filha mais velha*
- c. O outro progenitor trabalha a tempo inteiro em regime de horário fixo com períodos de prevenção 24h x 7dias e não está impedido nem totalmente inibido de exercer o poder parental;*
- d. À data de início do trabalho a tempo parcial já gozei a licença parental complementar no período de 01 Março 2020 a 29 Maio 2020 pela minha filha ... e já tinha gozado também a licença parental complementar pela minha filha ... no período de 01 Agosto 2018 a 31 Outubro 2018.*

2. As horas semanais passam de 35 horas para 17 horas e 30 minutos semanais;

3. Pretendo trabalhar três dias por semana, distribuídos da seguinte forma:

Segundas e Terças feiras das 8h-16h e Domingo das 8h-16h.

Solicito a vossa atenção para o seguinte:

• *Estou disponível, atendendo às necessidades do serviço, a realizar outros turnos por comum acordo com a chefia, se assim for necessário, tal como se tem verificado, bem como a realizar o turno intermédio nos meus dias de trabalho;*

Envio, em anexo a esta carta, comprovativo em como as minhas filhas vivem comigo em comunhão de mesa e habitação bem como comprovativo de horário de trabalho do meu companheiro.

(...)”.

1.3. Por correio eletrónico datado de 26.09.2022 foi remetida comunicação do seguinte teor:

“(...

Em anexo se remete o documento em epígrafe.

Bom dia

Junto se devolve o documento, uma vez que a colaboradora já efetuou o pedido duas vezes por 12 meses relativamente às duas filhas menores.

Com os melhores cumprimentos

(...)”

Consta do processo remetido à CITE, informação da área de Recursos Humanos com o teor que se transcreve:

“(...

Assunto: Pedido de Horário em regime de Tempo Parcial

O(A), nº mec. ..., em regime de CIT, a exercer funções na ..., vem solicitar através do requerimento em anexo, horário de trabalho a tempo parcial com data de início a 23-10-2022, durante 12 meses por filhos menores ao abrigo do artigo 55º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

Analisado o requerimento considera-se que o(a) colaborador(a) não reúne as condições necessárias, uma vez que a colaboradora esgotou o limite dos dois anos por ter duas filhas menores.

O Responsável informa: “O pedido da colaboradora limitará o número de horas de trabalho, condicionando o serviço. Podemos ter de recorrer ao rateamento dos profissionais em regime de horário flexível e/ou ao pedido de turnos extraordinários. Existe como alternativa a mobilidade interna da colaboradora, já que tem um pedido de mobilidade em curso.”.

Face ao que antecede, somos de parecer que o requerido não está em condições de ser autorizado, nos termos da lei.

(...)”

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa nos termos a seguir transcritos:

“(...

Em resposta à vossa intenção de recusa do meu pedido de horário a tempo parcial solicito a atenção para o seguinte:

1. *No dia 12.08.2022 foi submetido por mim um pedido de horário a tempo parcial que seguiu para a CITE como não autorizado alegando défice de horas de enfermeiros. O meu pedido na CITE veio a favor da entidade patronal porque me faltava informação no mesmo. Ou seja, em agosto o ... alegou défice de horas e agora alega que o tempo de horário a tempo parcial está esgotado mesmo depois de lerem o parecer do CITE onde esclarecia a questão da duração do tempo de horário a tempo parcial. No espaço de um mês dão-me duas justificações completamente diferentes.*
 2. *Envio, em anexo, a resposta da Dr.^a ... da CITE quanto à questão do tempo que o trabalhador pode usufruir de horário a tempo parcial.*
 3. *Recordo que tenho duas filhas menores de 12 anos e apenas usufruí 1 ano por cada filha tal como vem mencionado no meu pedido inicial, como tal o período legal de horário a tempo parcial não se encontra esgotado como foi mencionado na vossa resposta.*
- Face ao exposto agradeço que me informem da data de envio do meu pedido/respostas à CITE.*
- (...)*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Cabe à CITE, nos termos 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”:
“(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.
- 2.2.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
“1. Os pais e mães têm direito à proteção da Sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.
2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”
- 2.3.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

2.4. 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.

2.5. 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 dispondo 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”.

2.6. 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.

2.7. 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).

2.8. 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”.

2.9. 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.

2.10. 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.

2.11. 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.

2.11.1. 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.

2.11.2. 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*”

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

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.”.

2.11.3. 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.”*

2.11.4. 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.

2.11.5. 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.

2.11.6. 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

2.12. No respeito pelo previsto na lei a trabalhadora deve apresentar declaração na qual constem todos os requisitos de legitimidade do pedido:

- a) que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- 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 Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.13. Do pedido formulado, afere-se que a trabalhadora já que esgotou o direito à licença parental complementar e que não está esgotado o prazo máximo de duração máxima deste tipo de horário, que o outro progenitor tem atividade profissional e não exerce o mesmo direito ao mesmo tempo.

2.14. Mais declara que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho.

2.15. Solicita tal regime de trabalho a tempo parcial pelo período de um ano.

2.16. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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 requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.17. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

2.18. A entidade empregadora apresenta como motivo para a intenção de recusa, o facto de, por um lado, a requerente ter esgotado o regime legal de dois anos por ter duas filhas menores e por outro, o pedido da trabalhadora limitará o número de horas de trabalho, condicionando o serviço, podendo haver necessidade de proceder ao rateamento dos profissionais em regime de horário flexível e/ou ao

pedido de turnos extraordinários.

2.19. Quanto ao primeiro motivo, cumpre referir que no pedido inicial e na apreciação, a requerente veio clarificar que já usufruiu de dois anos de trabalho a tempo parcial, um ano pela filha mais velha e outro pela minha filha mais nova.

2.20. Clarifica ainda a trabalhadora que o presente pedido é a prorrogação do regime de trabalho a tempo parcial relativamente à sua filha mais velha.

2.21. É de sublinhar que tais alegações são do conhecimento da entidade empregadora, que nada fez para demonstrar a sua inveracidade, porquanto nada foi junto ao pedido de parecer que contrarie as prestadas pela requerente, nomeadamente cópia do, ou dos pedidos de trabalho a tempo parcial da requerente ou outros, que considerasse pertinentes.

2.22. Conforme já espelhado no Parecer n.º 139/CITE/2020, o regime trabalho a tempo parcial de trabalhador/a com responsabilidades familiares constitui um dos direito através dos quais a proteção da parentalidade se concretiza, conforme o disposto no artigo 35º do CT, o que se traduz em regimes jurídicos distintos, com finalidades, procedimentos e prazos diferenciados.

2.23. E, a convicção de que o direito dos/as trabalhadores/as ao trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, à semelhança do que sucede com a licença parental complementar, pelos respetivos períodos de duração é por cada filho, pois, cada um/a que nasce é titular dos mesmos direitos dos outros que já nasceram e ao direito dos/as trabalhadores/as de prestar trabalho a tempo parcial, corresponde o direito de cada filho à assistência e proteção que aquele direito lhe proporciona, conforme diz Liberal Fernandes in “*O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, trata-se de um direito de carácter funcional, na medida em que o seu titular – o trabalhador – deve exercê-lo no interesse de terceiros, os seus descendentes.*”

2.24. Assim, o trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares que encontra previsão no artigo 55º do CT, e que no seu nº 4, no que se refere à duração do trabalho a tempo parcial, estabelece que “*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.*”

2.25. Conclui-se assim, que ao/a 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 n.º 4 do mencionado artigo 55.º, sendo evidente que o único prazo indicado é de 2 anos, devendo entender-se que este é o prazo aplicável quer ao pedido inicial, quer à prorrogação.

2.26. Este entendimento resulta de uma interpretação atualista-teleológica da norma que na sua criação previa de forma expressa um período inicial de trabalho a tempo parcial e a prorrogação do mesmo, sendo o limite temporal dos dois períodos idêntico, ou seja, 2 anos. Na unificação do Código do Trabalho, não se encontra previsto de forma expressa o período inicial, mas ao ter mantido o termo prorrogação, o legislador indica por um lado, a intenção de permitir a realização de mais do que um pedido de trabalho a tempo parcial, até porque apenas se pode prorrogar o que já existe e, por outro lado, não se concebe que a evolução da proteção da parentalidade caminhe no sentido de restringir os direitos que concretizam essa proteção.

2.27. Quanto aos motivos imperiosos do seu funcionamento, a entidade empregadora limita-se a fazer uma alegação genérica e abstrata dos motivos que considera serem fundamentais para não conceder o horário solicitado pela requerente, não cuidando demonstrar em absoluto por que motivo não pode conceder o horário solicitado pela requerente.

2.28. O que a entidade empregadora deveria ter feito e não fez, era demonstrar de que forma o horário solicitado pela requerente punha em causa o normal funcionamento do serviço onde a requerente desempenha funções, nomeadamente quais os períodos que ficariam a descoberto com o horário solicitado pela requerente.

2.29. Ora, atendendo ao supra exposto, afigura-se que, por um lado, assiste legitimidade no pedido da trabalhadora uma vez que se entende que não está esgotado o limite máximo de duração do direito a trabalhar em regime de tempo parcial e, por lado, as razões invocadas pela entidade empregadora não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento do serviço, não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento do mesmo, tal como determina o disposto nos artigos 55º e 57º do CT, tendo em conta o teor do pedido e a apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, e o teor da intenção de recusa da entidade empregadora, ponto 1.3.

2.30. Com efeito, a entidade empregadora, não alegou nem tão-pouco demonstrou 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 por aquela trabalhadora requerente.

2.31. 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.

2.32. 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

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial efetuado pela trabalhadora ..., por não se afigurarem devidamente fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora, por esta ser indispensável.

3.2. A entidade empregadora 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 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE AGOSTO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP)