

PARECER N.º 944/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 4657-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 24.11.2022, por carta registada a 23.11.2022, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora

1.2. Em 28.10.2022 a entidade empregadora recebeu o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos que se transcrevem:

“(...)

Coimbra, 28 de Outubro de 2022

Ex.mos Senhores,

Venho por este meio solicitar a redução do meu horário de trabalho para tempo parcial e beneficiar ainda do regime de horário flexível de acordo com o artigo 55.º, 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Pretendo realizar as vinte horas de trabalho semanal em três dias por semana. Sendo que em dois dos dias realizaria 8 horas de trabalho diário e no terceiro dia 4 horas de trabalho. Pretendo realizar presencialmente todo o trabalho referente à minha tool de trabalho (2 dias por semana) e o restante dia realizar a partir de casa.

Pretende-se que esta licença tenha início a (07/12/2022) e que possa ser renovada até dia 07/12/2025.

Informa-se que o outro progenitor da criança tem actividade profissional e que não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença (ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, conforme o que seja aplicável).

(...)”.

1.3. A trabalhadora foi notificada por email a 16.11.2022, da intenção de recusa proferida, que se transcreve:

“(...)

Na sequência do pedido apresentado por V. Exa. no dia 28.10.2022, no sentido de pretender desempenhar as suas funções a tempo parcial, com um período normal de trabalho de 20 horas semanais, distribuídas em três dias por semana, a partir de 07.12.2022, informamos que é intenção da ..., (“...”) recusar o seu pedido, pelos seguintes motivos:

- 1. O pedido de prestação de trabalho em tempo parcial deve ser instruído com a documentação comprovativa dos pressupostos de que dependeria o exercício de tal direito (nomeadamente, declaração que comprove que o seu filho é menor de 12 anos ou, independentemente da idade, tenha deficiência ou doença crónica e que o mesmo vive consigo em comunhão de mesa e de habitação);*
- 2. Sucede que V. Exa. não juntou ao seu pedido qualquer documentação, nomeadamente, a legalmente requerida;*
- 3. Nesses termos, a ... não seria obrigada a dar cumprimento ao procedimento legal previsto artigo 57.º do CT;*
- 4. Em qualquer caso, mesmo que assim não se considerasse, estão reunidos os pressupostos que sempre justificariam a recusa do seu pedido, nos termos do artigo 57.º, n.º 2 do CT, por estarem em causa **"exigências imperiosas do funcionamento da empresa"** e por se verificar uma **"impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável"**. Senão vejamos.*
- 5. V. Exa. desempenha as funções de ..., na equipa do ..., cumprindo um período normal de trabalho de 40 horas semanais;*
- 6. Na qualidade de ..., cabem-lhe, entre outras, as seguintes responsabilidades: uso de ferramentas dedicadas para a ...; análise de conteúdo (...), extração de informação e disponibilização de informação através de ferramentas de alta precisão e consistência; realização de avaliações de qualidade dos resultados da ...; colaboração com os membros da equipa para resolução de problemas diários e colaboração em projetos atribuídos pelos managers.*
- 7. No exercício das funções de ..., pode ainda ter contacto com conteúdo ..., sendo sua responsabilidade a análise deste tipo de conteúdo a fim de treinar os modelos de ... responsáveis pela proteção dos clientes da*
- 8. O exercício da posição de ... que ocupa exige conhecimentos linguísticos em inglês correspondente a "língua nativa" ou "experiência equivalente", quando a língua nativa não seja o inglês — o que é o seu caso.*
- 9. Para o desempenho das suas funções, V. Exa. recebeu formação inicial, durante cerca de 112,5 horas, em inúmeras matérias, nomeadamente: ..., entre outras;*

10. Esta formação inicial para os trabalhadores com as suas funções, alocados ao mesmo projeto, tem um custo para a ... correspondente a EUR 2.853,00;
11. V. Exa. auferir uma remuneração anual de EUR 28.000,00, representando um custo anual para a ... correspondente a EUR 43.436,00, o que compreende não só a remuneração fixa e variável, como despesas com equipamentos, suporte, formação e benefícios (seguro de vida, seguro de saúde e subsídio Stay Active), a que ainda acrescem os custos com segurança social e seguro de acidentes de trabalho;
12. As suas funções assumem, pois, uma elevada complexidade técnica e requerem especial qualificação e formação.
13. A equipa do projeto ..., a que V. Exa. se encontra alocada, é atualmente composta por 145 trabalhadores, com contacto com 54 línguas, distribuídos por 9 aplicações;
14. O referido número de trabalhadores foi definido em conjunto com os clientes da ..., correspondendo ao número de trabalhadores considerado adequado para dar cumprimento aos objetivos de produção estabelecidos pelos clientes;
15. Os referidos objetivos são fixados por referência a um trabalhador a tempo completo, com um período normal de trabalho de 40 horas semanais;
16. Considerando que, por referência a um período normal de trabalho de 40 horas semanais, os trabalhadores prestam, em média, 30 horas de trabalho na ferramenta de inteligência artificial, as quais contribuem para alcançar os objetivos fixados pelo cliente, e as remanescentes 10 horas são utilizadas para formação, reuniões e trabalhos preparatórios ou complementares;
17. Com base nos referidos indicadores, são estabelecidos objetivos de produção média por hora por trabalhador a tempo completo e ainda objetivos de percentagem de produção por trabalhador, por referência ao tempo completo;
18. Assim, a gestão da equipa do projeto ..., em todas as suas vertentes (nomeadamente, necessidades de recrutamento, formação, fixação de horários de trabalho, objetivos e custos) é feita pela ... tendo em conta um modelo de prestação de trabalho a tempo completo, por todos os seus trabalhadores; Por outro lado,
19. O projeto ... foi criado para desenvolver os serviços de ... dos clientes da ..., sendo desempenhadas pela equipa deste projeto, entre outras, tarefas de anotação de dados de clientes ... — como é o seu caso;
20. A proteção da privacidade e segurança dos dados objeto de anotação é uma das principais preocupações da ..., por imposição dos seus clientes;
21. Por esse motivo, a ... tem em vigor procedimentos estritos em matéria de proteção de dados, nomeadamente, supervisionando permanentemente o trabalho prestado por esta equipa, o qual deve ser prestado presencialmente nas suas instalações;

22. *Para proteção dos dados, os clientes da ... impõem, entre outros procedimentos, limites quanto ao número de trabalhadores que têm acesso a esses dados, devendo o número de trabalhadores que tem acesso aos dados corresponder diretamente ao número de trabalhadores necessários para assegurar a produção de acordo com os objetivos fixados; Assim,*
23. *A dimensão da equipa do projeto ..., a complexidade dos serviços desenvolvidos pelos trabalhadores da mesma, bem como as obrigações da ... em matéria de proteção de dados, obrigam a um rigoroso planeamento pela ... da atividade e trabalho prestado nessa equipa, desde o recrutamento dos trabalhadores, que devem cumprir as exigências dos clientes, à gestão diária dos trabalhadores, incluindo as necessidades de formação, por forma a assegurar o cumprimento dos objetivos acordados com os seus clientes;*
24. *O modelo de trabalho a tempo completo em que assenta a atividade da ... constitui ainda uma importante vantagem comercial e concorrencial para a ... no mercado em que se insere, atraindo, deste modo, para os seus quadros, trabalhadores altamente qualificados, que procuram estabilidade e permanência;*
25. *A prestação das suas funções em regime de tempo parcial, com um período normal de trabalho semanal de 20 horas, distribuídos em 3 dias da semana, um dos quais com apenas 4 horas de trabalho, significaria que a ... teria menos um trabalhador na sua equipa ao seu serviço em 2 dias e meio de trabalho, sendo forçada a substituí-la nesses dias por forma a garantir o cumprimento do contratualmente acordado com os seus clientes;*
26. *Ora, atendendo a que as funções por si desempenhadas exigem elevadas qualificações e experiência, a ... ver-se-ia forçada a procurar no mercado um trabalhador que, preenchendo os exigentes requisitos impostos para aquela função, pretenda estabelecer um vínculo meramente temporário - considerando que o pedido de V. Exa. é, por natureza, temporário, apenas sendo renovado até 2025 -, a tempo parcial, com um período normal de trabalho semanal de 20 horas;*
27. *Considerando que a oferta de trabalho no mercado em que a ... se insere é superior à procura e que este mercado se caracteriza pela sua competitividade, a oferta da ... seria, naturalmente, pouco atrativa para o mercado, pelo que a tarefa de recrutamento de um trabalhador para ocupar esta função, nos termos referidos, seria manifestamente árdua, morosa e custosa - se não mesmo impossível - para a ...;*
28. *Assim, satisfazer o seu pedido de trabalho a tempo parcial determinaria:*
- a. *A necessidade de contratação de um recurso adicional, igualmente a tempo parcial, para garantir a prestação de trabalho no período não coberto pela sua atividade;*

- b. A necessidade de formação inicial deste trabalhador, com os inerentes custos para a ... de aproximadamente EUR 2.853,00;*
 - c. A necessidade de revisão de procedimentos internos de gestão de equipa e objetivos, por forma a abranger dois recursos a tempo parcial;*
 - d. A necessidade de conceder o acesso a dados confidenciais dos clientes da ... a um recurso adicional, que não corresponde ao número total de trabalhadores definidos pela ... como necessários para prestação do serviço e acesso a dados, aumentando o risco de disseminação dos dados;
E, em face das previsíveis dificuldades de recrutamento,*
 - e. A contratação de um recurso adicional a tempo completo, que será excedentário durante as 20 horas cobertas pela sua atividade, com o inerente incremento de custos salariais e de formação; ou*
 - f. A necessidade de recorrer à prestação de trabalho suplementar por parte de outros elementos da sua equipa nas 20 horas semanais não cobertas pelo seu período normal de trabalho, o que, para além de poder não ser legalmente admissível, acarreta custos acrescidos para a*
- 29. Qualquer das soluções referidas supra não é comportável para a empresa, representando todas as referidas soluções um incremento irrazoável de custos e afetação de recursos.*
- 30. Acresce que, num cenário de impossibilidade de recrutamento de um trabalhador para exercer as suas funções, quer a tempo completo quer a tempo parcial, a ... poderia mesmo incorrer no incumprimento dos objetivos contratuais fixados pelos seus clientes, comprometendo a sua relação com os clientes e a viabilidade futura dos respetivos contratos, colocando, conseqüentemente, em risco os contratos de trabalho dos demais trabalhadores afetos a esse projeto.*
- 31. Não é exigível à empresa que, em face do pedido de V. Exa., coloque potencialmente em risco a estabilidade dos seus vínculos contratuais (quer com os seus clientes, quer com os seus trabalhadores) e a sua viabilidade futura,*
- 32. Restringindo, ainda, injustificadamente, o seu poder de direção e gestão da sua própria atividade.*

Em conclusão, os motivos invocados configuram, por um lado, "exigências imperiosas do funcionamento da empresa" e, por outro lado, uma "impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável", o que, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do CT, fundamentam a recusa legítima da ... ao pedido apresentado por V. Exa.

No pedido apresentado, é igualmente mencionada a pretensão de trabalhar em regime de teletrabalho. Quanto a tal pedido, remetemos para a nossa comunicação de 26.05.2022, enviada por ..., mantendo-se a recusa do seu pedido pelos motivos aí invocados.

Em face de todo o exposto, informamos, pois, que é intenção da ... recusar o pedido formulado.

(...)"

1.4. A trabalhadora apresentou, por email a 17.11.2022, a sua apreciação á intenção de recusa, como se transcreve:

"(...)

Na sequêcia da recusa por parte da ..., ... ("..."), e veiculada por V. Exa., de aceder ao meu pedido realizado no dia 28.10.2022, no sentido de pretender desempenhar funções a tempo parcial, com um período normal de trabalho de 20 horas semanais, distribuídos em três dias por semana, a partir do dia 07.12.2022, informo que é minha intenção refutar a validade da Vossa recusa, e requerer apreciação do mesmo ao abrigo do artigo 57º do CT, pelos seguintes motivos:

1. Nos pontos 1., 2. e 3. da Vossa justificação, referem o não cumprimento por minha parte do disposto no artigo 57º do CT, nomeadamente a ausência de documentação comprovativa de que o meu filho é menor de 12 anos ou que o mesmo vive comigo em comunhão de mesa e de habitação. Ora, atendendo à subalínea i) da alínea b) do n.º 1 do referido do artigo 57.º do CT, declaro que o meu filho A. vive comigo em comunhão de mesa e habitação. Agradeço que este detalhe seja desvalorizado na apreciação do meu pedido, uma vez que o facto de que o meu filho vive comigo é por Vós amplamente conhecido como sendo a razão principal para este requerimento, e apenas por má fé este lapso seria tido em conta na Vossa justa apreciação.
2. A restante base da Vossa argumentação baseia-se nos termos do n.º 2 do artigo 57º do CT, nomeadamente "exigências imperiosas do funcionamento da empresa" e "impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável". Cabe-me apontar alguns factos pelos quais penso que a Vossa resposta não é justificação suficiente para se enquadrar nos termos da referida secção do CT. Ora vejamos.
3. Eu iniciei funções na equipa do projeto ... da ... a 15.05.2021. Exerci funções até ao dia 17.11.2021, dia em que fui colocada em baixa médica.
4. Desde o dia 18.11.2021 até ao presente dia 18.11.2022, não mais retornei às minhas funções laborais, virtude da atrás referida baixa médica, seguida de licença parental inicial, seguida de licença parental alargada, seguida de um período de férias e seguida, por fim, de licença para assistência a filhos, da qual estou a usufruir de momento.

5. *Dos dois pontos acima conclui-se que exerci as minhas funções durante cerca de seis meses, seguindo-se cerca de doze meses de não exercício dessas mesmas funções.*

6. *A maioria das razões por vós invocadas para refutar o meu pedido prendem-se com a impossibilidade de me substituir no caso de eu reduzir o meu horário de 40 horas para 20 horas semanais, e também que exigências contratuais imperiosas ao funcionamento da empresa tornariam essa redução de horário impossível. No entanto, os últimos doze meses, em que trabalhei, não 40, nem 20, mas zero horas semanais, comprovam e tornam óbvio que essa substituição, e a adaptação às exigências contratuais são de facto possíveis, inclusive por largos períodos de tempo.*

7. *É do meu conhecimento que, em várias ocasiões, alguns dos 145 trabalhadores, com contacto com 54 línguas, distribuídos por 9 aplicações, que refere no ponto 13. da Vossa resposta, foram alocados a diferentes línguas/posições daquela para que foram inicialmente contratados, de modo a suprir necessidades temporárias da empresa, demonstrando que existe flexibilidade para uns trabalhadores substituírem as funções de outros quando necessidade.*

8. *No ponto 16. da Vossa resposta refere que das 40 horas de trabalho semanal, 30 horas correspondem a trabalho na "ferramenta de ..., as quais contribuem para alcançar os objetivos fixados pelo cliente, e as remanescentes 10 horas são utilizadas para formação, reuniões e trabalhos preparatórios ou complementares". Esta questão das 30 horas de trabalho na ferramenta parece ser imperativa e incontornável para o funcionamento do departamento em que me insiro na ..., uma vez que é repetidamente por Vós referida nesta e em comunicações prévias, como sendo essencial para o cumprimento dos objetivos ditados pelo Vosso cliente. Se esta questão é assim tão incontornável, aproveito esta comunicação para Vos questionar se, no caso hipotético de eu retornar ao exercício a tempo inteiro das minhas funções, como se processaria o exercício dos meus direitos maternais de dispensa para amamentação, nomeadamente a redução de horário de duas horas diárias, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 47.º do CT, o que levaria a que durante o período em que eu amamentasse, apenas trabalhasse um total de 30 horas semanais. No meu cabal entendimento, e segundo a vossa argumentação para justificação do corrente pedido, ocorreria uma das três seguintes situações:*

a. Trabalharia a totalidade das 30 horas semanais na ferramenta de ..., sendo-me impedido o acesso a "formação, reuniões e trabalhos preparatórios ou complementares", o que não me parece praticável uma vez que o não alocação de tempo a estas atividades claramente incorreria numa situação de desigualdade para com os meus colegas, nomeadamente na questão da ausência de formação, e

incumprimento de outras partes importantes da função, particularmente reuniões e trabalhos preparatórios ou complementares.

b. Seria-me permitido fazer uma redução do tempo alocado à ferramenta de ... e às restantes atividades acima referidas, potencialmente proporcional à redução de horário de 25%, ou seja 22,5 horas na ferramenta e 7,5 horas nas restantes atividades. Esta situação é a única que me faz sentido, mas se aceitassem a redução temporária da minha carga de trabalho semanal de 40 horas para 30 horas, com os mesmos argumentos conseguiriam acomodar a redução de horário para 20 horas como aqui vos venho requerer.

c. Não me seria concedido o direito à licença de amamentação, com uma argumentação semelhante à apresentada para me recusarem o pedido de alteração para trabalho a tempo parcial, o que constituiria uma contraordenação grave ao abrigo do n.º 7 do artigo 47.º do CT.

9. No ponto 28. da Vossa resposta, são apontadas seis alíneas com diferentes necessidades, na Vossa opinião impraticáveis, para satisfazer o meu pedido. Ora, e no seguimento do meu ponto anterior, questiono-vos se não seria de facto praticável a ... refletir sobre a forma como lidou com a minha ausência nos últimos doze meses, e aplicar a mesma fórmula para gerir a minha presença a tempo parcial, com o benefício de acrescentar 20 horas semanais à força de trabalho, quando comparado com o referido período.

10. Gostaria também de referir que, nos seis meses em que exerci efetivamente funções, demonstrei uma produtividade bem acima dos objetivos, o que é facilmente comprovável pelos dados de produção detidos pela ..., o que apazigua as preocupações demonstradas no ponto 17. da Vossa resposta.

11. Relativamente aos últimos doze meses, se me fosse permitido retornar às minhas funções a tempo parcial, não só a equipa beneficiaria de 20 horas extra de mão-de-obra, como a ... pouparia os custos de formação inicial de um trabalhador, de aproximadamente EUR 2.853,00, tal como repetidamente referido nos pontos 10. e 28. b) da Vossa resposta, essa repetição e insistência demonstrando por si só como seria benéfico para a ... atender ao meu pedido.

12. Por último, no final da Vossa resposta indica a recusa ao meu pedido de trabalhar parcialmente em teletrabalho, e remete para comunicação de 26.05.2022 enviada por Quero lembrar que neste meu pedido de redução de horário, a minha pretensão de trabalhar em regime de teletrabalho apenas se refere ao tempo de trabalho não dedicado à ferramenta de ... e, neste caso, ao contrário do que indica, passo a citar parte da comunicação 26.05.2022 por "exceionalmente no período em que os trabalhadores

não tenham que usar a ..., sensivelmente 2 horas por dia, a Empresa permitirá a prestação de trabalho à distância".

(...)

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 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”.

2.6. 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.

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

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 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.

2.13. Nos requerimentos apresentados juntos da entidade empregadora, o pedido aperfeiçoado em sede de apreciação da intenção de recusa, a trabalhadora solicita o desempenho das suas funções a tempo parcial, com um período normal de trabalho de 20 horas semanais, distribuídos em três dias por semana, nos termos previstos no artigo 55.º do Código de Trabalho, com início a

(07/12/2022) e a ser renovada até dia 07/12/2025, correspondendo a um período de trabalho a tempo parcial a ser prorrogado até 3 anos, o qual excede o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial, previsto no n.º 4 do referido artigo 55.º por a prestação de trabalho a tempo parcial poder ser prorrogada até dois anos.

2.14. Ora, apesar de declarado pela trabalhadora em sede de apreciação, que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho menor, desconhece-se se é filho único e se tem deficiência ou doença crónica ou se é o caso de ter três filhos ou mais, **de forma a poder ser admissível a prestação de trabalho a tempo parcial a ser prorrogada até três anos**, teria de ter comprovado ou declarado ter três filhos ou mais e/ou de ter filho com deficiência ou doença crónica – *Vide* n.º 4 do artigo 55.º do Código de Trabalho.

2.15. Em face da factualidade descrita, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais no pedido da trabalhadora, mesmo tendo em consideração a aperfeiçoamento do pedido em sede de apreciação à intenção de recusa, considerando que a trabalhadora não apresentou ou declarou todos os requisitos de legitimidade do pedido, já enunciados no presente parecer no ponto 2.11.3. em conformidade com o determinado nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder.

2.16. Assim, poderá a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei, com todos os elementos exigidos, ou seja, com a indicação do prazo previsto (sendo 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) e declarando expressamente que o menor vive com ela em comunhão de mesa e habitação; que não esgotou o período máximo de duração (e/ou que ainda não usufruiu deste regime por ser a 1.ª vez que o solicita); que o outro progenitor tem actividade 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 e, ainda, indicando a modalidade pretendida do regime de trabalho a tempo parcial, ou seja, o início e o termo de cada período a prestar trabalho diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, cumprindo metade do tempo completo de trabalho.

III – CONCLUSÃO

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

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial efetuado pela trabalhadora ..., porquanto o pedido apresentado não cumpre todos os requisitos legais, em concreto o n.º 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

3.2. A trabalhadora poderá, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de tempo parcial, nos termos previstos nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados e enumerados no ponto 2.12.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN).