

PARECER N.º 140/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a trabalhador 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 12.02.

Processo n.º 556 - TP/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 01.02.2023, a CITE recebeu, via CAR, de ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pelo trabalhador ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 10.01.2023, o trabalhador formulou um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, conforme se transcreve:

“Requerimento Redução do Horário de Trabalho

Eu, ..., trabalhador com o número ..., operador de supermercado de 1ª, Nível IX, com a função de vendedor, a exercer funções na unidade de negócio da ..., venho requerer autorização para reduzir o meu horário de trabalho das 40h semanais para as 30h semanais, tendo como objetivo dar a melhor assistência à minha família, nomeadamente à minha filha recém-nascida.

Tendo em conta a distância casa-trabalho, associada ao número de horas de trabalho diário, fica impossível dar o melhor acompanhamento e apoio ao desenvolvimento da minha filha, pelo que apelo à vossa consideração para que seja possível facilitar este processo.”

- 1.3. Por CAR, datada de 20.01.2023, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua intenção de recusar o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, conforme se transcreve:

“Assunto: Intenção de recusa do pedido de trabalho a tempo parcial

Exmo. Senhor,

Acusamos a receção, no dia 10 de janeiro de 2023, do pedido de V. Exa. datado de 10 de janeiro de 2023, mediante a qual solicita que lhe seja fixado, sem previsão de data fim, o regime de redução do horário de trabalho para conciliação da atividade profissional com a vida familiar, mais especificamente, dar a melhor assistência à família, nomeadamente à filha recém-nascida, requerendo a redução do horário de trabalho de 40 horas semanais para 30 horas semanais.

Após análise do funcionamento da equipa em que V. Exa. está inserido, bem como de outros elementos relevantes no funcionamento quotidiano da empresa, descritas supra, a ..., (adiante "...") vem manifestar a sua intenção de recusa de atribuição do trabalho em tempo parcial, em conformidade com o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, com os fundamentos seguintes:

1. QUESTÃO PRÉVIA

Cumpr desde já esclarecer que a ... analisou o pedido de V. Exa. à luz do art.º 55º do Código de Trabalho, referente ao trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares e não do art.º 54º do Código do Trabalho que se refere à redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica.

Neste sentido, o art.º 55º do Código de Trabalho pretendeu possibilitar ao pais, prestarem assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos. Mais, o art.º 55 do Código do Trabalho prevê ainda que a redução do horário de trabalho seja de 50%, quando refere que "...o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável (...)" quando não existe possibilidade de acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

É intenção da ... aceitar a redução do horário de trabalho de V. Exa. para 50%, permitindo-lhe igualmente prestar assistência à sua filha, no cumprimento do princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho.

No Serviço Pós Venda, outros trabalhadores requereram a conciliação da atividade profissional com a vida familiar por motivo de responsabilidade parental. E houve sempre da parte do Serviço Pós Venda toda a abertura no sentido de conciliar a atividade profissional dos trabalhadores com as necessidades das suas responsabilidades parentais.

2. EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA

Acresce ainda que, considerando a organização do Serviço Pós Venda, nomeadamente a equipa do Ciclismo, onde V. Exa. se insere, atualmente existem 4 trabalhadores com uma base horária de 40 horas e 1 colaborador com uma base horária de 25 horas. Neste sentido, o Serviço Pós Venda não recruta trabalhadores com uma base horária inferior a 20 horas, devido ao facto de ser pouco produtivo, uma vez que o trabalho executado por V. Exa. implica nomeadamente a receção e expedição dos produtos, orçamentos, manutenção, reparação e personalização dos artigos desportivos, marcação e armazenamento de mercadorias, entre outras tarefas, o que uma base horária de 10 horas não conseguiria colmatar.

Para além do exposto acima, seria igualmente prejudicial para a organização das equipas, uma vez que, se o Serviço Pós Venda optasse por não contratar outro trabalhador para desempenhar as funções de V. Exa., o volume de trabalho aumentaria para os seus colegas, e conseqüentemente existiria descontentamento por parte das equipas, desmotivação e desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento do Serviço Pós Venda. Por essa razão, não nos é possível aceitar a pretensão solicitada por V. Exa. Contudo, poderemos colocar um colaborador com uma base horária de no mínimo 20 horas, para compensar a ausência de V. Exa., pelo que, propomos a V. Exa. a realização do trabalho em tempo parcial para 20 horas.

Solicitamos assim que esclareça se aceita que o período normal de trabalho a tempo parcial seja o correspondente a metade do praticado a tempo completo, no caso de V. Exa., de 20 horas, e se aceita que o mesmo se limite ao período de 12 meses, findo o qual a ... poderá retomar livremente a elaboração do horário de trabalho. Isto, naturalmente, sem prejuízo de V. Exa. dispor da possibilidade de nessa altura apresentar novo pedido de horário de trabalho e de a situação ser novamente apreciada à luz das necessidades de serviço e organizacionais então existentes.

3. PEDIDO DE PARECER À COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Em observância ao procedimento previsto no artigo 57.º do CT, concede-se a V. Exa. um prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta para se pronunciar sobre os motivos de recusa invocados pela entidade empregadora. Após o decurso desse prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será submetido à apreciação da COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, para que esta entidade emita o parecer previsto no n.º 6 do artigo 57.º do CT.

Com os melhores cumprimentos.”

- 1.4.** Aposto no mesmo documento, em 23.01.2023, o trabalhador apresentou apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Confirmando a receção e o recuso do horário proposto de 20h semanais e obrigado pela disponibilidade.”

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

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

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 ainda 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.”*

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. Dispõe o art.º 55º, do Código do Trabalho, o seguinte, relativamente ao direito a trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares:

“Artigo 55.º

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

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

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

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

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

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

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

retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.”

3.2. Relativamente ao pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, dispõe o art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho, o seguinte:

“Artigo 57.º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

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

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

b) Declaração da qual conste:

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

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, 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;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.”

3.3. Atendendo ao conteúdo do pedido do trabalhador, verifica-se que não cumpre os requisitos previstos no art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho.

3.4. Por outro lado, e conforme dispõe o art.º 55º, nº3, do Código do Trabalho, 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, salvo acordo das partes em contrário. Logo, sendo o período normal de trabalho praticado a tempo completo numa situação comparável de 40 horas semanais, e não havendo acordo para a prestação de 30 horas semanais conforme solicitado pelo trabalhador, o período normal de trabalho a tempo parcial terá

forçosamente que se cingir a 20 horas semanais, distribuídas ou diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, consoante o pedido do trabalhador.

3.5. Mais se indica que, pretendendo o trabalhador solicitar a prestação de trabalho a tempo parcial pela menor recém-nascida, cuja idade é inferior a seis anos, deverá gozar previamente a licença parental complementar prevista no art.º 51º, do Código do Trabalho, uma vez que, nos termos do art.º 55º, nº2, do Código do Trabalho, tal direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3.6. Quanto aos fundamentos invocados pela entidade empregadora, os mesmos não serão apreciados tendo em conta o supra exposto.

3.7. Nada obsta a que o trabalhador elabore novo pedido, nos termos do disposto nos art.ºs 55º e 57º do Código do Trabalho.

IV – CONCLUSÃO

4.1. Face ao exposto a CITE, emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

4.2. O trabalhador poderá, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos previstos nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados, designadamente o gozo prévio da licença parental complementar para assistência a filho com idade não superior a seis anos em qualquer das suas modalidades, conforme previsto nos art.ºs 55º, nº 2 e 51º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 1 DE MARÇO DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.