

PARECER N.º 448/CITE/2023

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 1722-TP/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 10.04.2023, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Por carta datada de 10.03.2023, a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Eu, ..., a exercer funções de Assistente ..., na instituição que V.^a Ex.^a superiormente dirige, pretendo beneficiar do regime de horário diário de trabalho fixo e reduzido para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos assim como por doença crónica da própria, pelo período que se considere medicamente necessário (informação clínica em anexo), ao abrigo dos arts.º 53.º, 54.º, 56º e 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Trata a presente declaração de uma medida de alteração subsequente das circunstâncias, para a qual se pede o aditamento do contrato de trabalho e também considero adequada a marcação de consulta de Medicina no Trabalho.

Aditamento com o seguinte horário de trabalho:

Dias úteis:

Das 09:30 horas às 12:30 horas (manhã);

Das 13:30 horas às 16:30 horas (tarde).

Período de descanso diário:

Das 12:30 horas às 13:30 horas.

Fim-de-semana:

Flexibilidade para continuar a realizar de acordo com as regras atuais.

Das 09:00 horas às 13:00

O outro progenitor, devido à sua atividade profissional (declaração emitida pela entidade patronal em anexo) não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que a criança necessita.

Mais se declara que o menor vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação (declaração em anexo). Segue para Vossa consideração, demonstrando que ainda que limitada, me encontro disponível e confiante em apresentar resultados positivos para a empresa.

(...)"

1.3. Por correio registado datado de 28.03.2023 foi remetida à trabalhadora, a intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Assunto: Resposta ao Pedido de Conceção de Horário Diário Fixo Trabalhadores com Responsabilidade Familiares

Cara ...,

Acusamos a receção do seu pedido, que mereceu a nossa melhor atenção.

Antes demais, salientamos que não são aplicáveis os artigos 53 e 54 do Código do Trabalho, uma vez que não solicita licença para assistência a filho e, por outro lado, a redução transitória do tempo de trabalho apenas se aplica em relação a menores com idade não superior a 1 ano, o que também não é o seu caso.

Também não está em causa um pedido de horário flexível, uma vez que pretende uma redução do seu tempo de trabalho, e no regime de horário flexível o trabalhador deve cumprir o período normal de trabalho semanal, em média de cada período de 4 semanas (artigo 56.º n.º 4 do Código do Trabalho).

Por último, o seu pedido de redução do seu período normal de trabalho também não se enquadrado no artigo 55 do Código do Trabalho, uma vez que, nomeadamente, não indica o prazo que pretende de aplicação desse regime, dentro do limite aplicável de 4 anos (cfr. art.º 55.º n.º 4 e art.º 57.º, n.º 1, al. a) do CT) e, ainda, requer um horário que depende da concordância da entidade empregadora (cfr. art.º 55.º, n.º 3 do CT).

Em face do exposto, é intenção da empresa recusar o seu pedido, sendo que, querendo, se poderá pronunciar sobre a presente comunicação no prazo de 5 dias.

Permanecemos ao dispor para qualquer esclarecimento adicional.

(...)"

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

"(...)

..., na sequência da resposta de intenção de recusa do pedido de concessão de horário diário fixo, vem pronunciar-se sobre tal comunicação, o que faz nos seguintes termos:

Considerando que:

a) Do contrato de trabalho celebrado com a VI instituição, a 02/05/2019, consta da cláusula 40 que o período normal de trabalho é de 40 horas semanais a distribuir por 5 dias ou 5 dias e meio da semana entre 2ª e sábado;

b) a trabalhadora obrigou-se a prestar trabalho em regime noturno e trabalho em regime de turnos (fixos ou rotativos) quando a natureza da sua atividade e a organização da entidade empregadora o justificar. À entidade

trabalhadora assiste, ainda a faculdade de em qualquer altura alterar o turno de trabalho do trabalhador ou reorganizar o regime de turnos rotativos em que este esteja inserido.

c) a trabalhadora declarou inexistirem razões médicas ou quaisquer outros factos ou circunstâncias cognoscíveis que dificultem ou o impossibilitem de trabalhar em regime de turnos

d) O contrato de trabalho a termo certo que teve início a 02/05/2019 foi convertida em contrato de trabalho por tempo indeterminado, nos termos do aditamento de 01/01/2020, em tudo o mais mantendo-se em vigor o acordado naquela data;

e) A 01/04/2022 foi celebrado um acordo de alteração de horário de trabalho com a alteração para 30 horas semanais entre 01/04/2022 a 30/09/2022;

f) A 01/09/2022 foi celebrado um acordo de alteração de horário de trabalho por ser do interesse de ambos os contraentes que a trabalhadora exercesse as mesmas funções em regime de trabalho a tempo parcial, cumprindo um tempo de trabalho semanal de 30 horas por um período de 6 meses, iniciando a produção de efeitos a 01/10/2022 e terminus a 31/03/2023;

f) Após 31-03-2023 a trabalhadora passaria automaticamente a cumprir um tempo de trabalho de 40 horas, em tudo o mais se mantendo o previsto no contrato de 02/05/2019.

Conforme aditamento celebrado a 01/09/2022, e em vigor até ao dia de hoje, foi do interesse de ambos os contraentes que eu exercesse as mesmas funções em regime de trabalho a tempo parcial, cumprindo um tempo de trabalho semanal de 30 horas.

Embora tivesse declarado na assinatura do contrato de trabalho a 02/05/2019 que não existiam à data razões médicas ou quaisquer outros factos ou circunstâncias cognoscíveis que dificultassem ou me impossibilitassem de trabalhar em regime de turnos, a verdade é que tal realidade sofreu uma profunda alteração. Por um lado, fui-me diagnosticada uma ..., quadro que padece de carácter crónico, com agravamento ... recente por problemática biográfica, conforme informação clínica que junto como documento n° 1. Por outro lado, tenho um filho menor de 12 anos, que vive comigo em comunhão de mesa e habitação, também ele com doença crónica. Tais pressupostos motivaram os aditamentos celebrados a 01/04/2022 e a 01/09/2022 para redução do horário de trabalho para 30 horas semanais, pressupostos que nesta data se mantêm.

Acresce ao supra exposto que o outro progenitor, por imperativos profissionais, encontrasse habitualmente destacado a prestar serviço no ..., integrando desde 03/11/2022 uma missão ... no âmbito das ..., com regresso previsto a 31/05/2023 – documento que junto com o n° 2.

Nesse sentido, solicito a V. Exa que nos termos e para os efeitos do Artigo 55° do Código do Trabalho me seja concedido (renovado) o direito a trabalhar a tempo parcial, mantendo as 30 horas semanais até 31/12/2023. O meu pedido, nos termos do n° 3 do citado artigo, é no sentido de prestar as horas de trabalho, diariamente, de manhã e de tarde, das 9h30 às 12h30, e das 13:30 às 16:30, nos dias úteis, e ao fim-de-semana das 9h às 13h. Bem sabendo que já me foi concedido o direito a trabalhar a tempo parcial 2 vezes pelo prazo de 6 meses, totalizando 1 ano, desde já sou a requerer a prorrogação de tal direito até 31/12/2023 uma vez que o n°4 do artigo 55° permite a prorrogação até 2 anos ou, no caso de filho com doença crónica até 4 anos.

Cumpridas que estão as exigências consagradas no artigo 57° do Código do Trabalho, e salvo melhor entendimento, a recusa de V.ª Exas apenas se poderá fundamentar em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade da minha substituição se for indispensável.

Nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para minha apreciação, deverão V, Exas enviar o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da minha apreciação que agora envio - de acordo com o artigo 57º do Código do Trabalho, e resposta a pedido de informação junto da ACT que anexo como documento nº 3.

(...)"

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

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

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.

2.15. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para prestar assistência a 3 (três) filhos, menores de 12 anos, não indicando a sua idade.

2.16. A trabalhadora declarou que o menor vive em comunhão de mesa e habitação.

2.17. Declarou ainda, que o outro progenitor tem atividade profissional, e não se encontra ao mesmo tempo a usufruir do mesmo direito.

2.18. Na apreciação à intenção de recusa a trabalhadora vem complementar o pedido indicando como pretende prestar a sua jornada de trabalho. Contudo e não obstante o facto de ter complementado o

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

seu pedido, verifica-se, ainda, o não cumprimento do formalismo legal do pedido. Ou seja,

2.19. Indicou uma redução da carga horária semanal de 30/h semanais, superior ao praticado a tempo completo, porquanto detém um contrato de 40/horas semanais, não se aferindo que haja acordo da entidade empregadora, conforme dispõe o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

2.20. Não menos importante, a trabalhadora não indicou a idade da criança, informação fundamental num pedido de regime de trabalho a tempo parcial atentas as suas especificidades e a obrigatoriedade do gozo antecipado da licença parental complementar.

2.21. Por fim, cumpre ainda referir que a trabalhadora, apesar de indicar que a modalidade escolhida consiste em trabalhar diariamente, de manhã e de tarde, das 9h30 às 12h30, e das 13:30 às 16:30, nos dias úteis, e ao fim-de-semana das 9h às 13h, de acordo com o n.º 3 do artigo 55.º do CT, a requerente deverá apenas indicar se pretende trabalhar diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, competindo à entidade empregadora elaborar o horário.

2.22. Assim, de forma a que a trabalhadora possa gozar do regime de trabalho a tempo parcial ao abrigo da parentalidade, deverá fazê-lo nos termos do disposto previsto nos artigos 55.º e 57.º do Código de Trabalho.

2.23. No caso de a trabalhadora pretender solicitar um regime de trabalho a tempo parcial, deve formular o pedido de forma a que constem todos os requisitos de legitimidade do pedido, conforme a seguir se indicam:

- a) Declaração de que que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) Indicação da idade dos menores, com declaração que os/as menores vivem com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) Declaração de que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) Declaração de 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) Indicar qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial;

2.24. Ainda no que respeita ao gozo da licença parental complementar, e uma vez que é desconhecida a idade do menor, cumpre referir que, caso o menor tenha idade inferior a 6 (seis) anos de idade, e a

trabalhadora não tenha ainda usufruído da licença parental complementar, poderá, caso pretenda, usufruir da referida licença, na modalidade prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, ou seja, trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho a tempo igual a metade do tempo completo, bastando para o efeito, comunicar ao empregador a sua decisão, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início do gozo, indicando a modalidade pretendida do regime de trabalho a tempo parcial - prestar trabalho diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, cumprindo metade do tempo completo de trabalho.

2.25. Em face da factualidade descrita, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais do pedido da trabalhadora, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, podendo a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

2.26. Face ao acima exposto os fundamentos invocados pela entidade empregadora não serão apreciados tendo em conta o acima exposto.

III – CONCLUSÃO

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.

3.2. A trabalhadora, caso assim entenda, poderá 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.

3.3. O presente Parecer não dispensa o empregador 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, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 09 DE MAIO DE 2023