

PARECER N.º 497/CITE/2023

**Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
Processo n.º 2386 - TP/2023**

I – OBJETO

- 1.1.** Em 16.05.2023, a CITE recebeu, via correio electrónico, da entidade empregadora ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Técnica Superior de Serviço Social, 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 19.04.2023, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, conforme se transcreve:

*“Exma. Senhora Dra. ...
Diretora da Unidade de ...
Direção de ...*

Eu, ..., trabalhadora com n.º mecanográfico ..., Técnica Superior de Serviço Social, afeta à na Unidade de ..., vem requerer autorização para beneficiar do regime de parentalidade previsto no Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, Artigo 55.º), com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível, pelo período de 1 ano, de 1 de outubro de 2023 a 30 de setembro de 2024, de trabalho a tempo parcial.

O horário de trabalho que venho, por este meio, requerer é de segunda a sexta-feira das 9h às 13h (equivalente a 20 horas por semana).

Para os devidos efeitos, declaro ter dois filhos menores de 12 anos, ..., nascido a .../.../2014 e ..., nascido a .../.../2018, parcial (tal como da cópia do cartão de cidadão, em anexo) que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.

Mais declaro que o outro progenitor exerce atividade profissional e que não se encontrara, no período acima referido, em situação de trabalho a tempo parcial (tal como consta da declaração da sua identidade patronal, em anexo). De igual modo, declaro que o outro progenitor não se encontra impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

Por último, e de acordo como art.º 55.º, n.º 4 conjugado como art.º 57.º, n.º 1, alínea b), iii), não se encontra esgotado o período máximo de duração previsto para o trabalho a tempo parcial.

Peço deferimento.”

- 1.3.** Em 08.05.2023, via correio electrónico, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos seguintes termos:

“Exma. Sra. ...,

Boa tarde.

Encarrega-me o Senhor Diretor de ..., dr. ... de informar V. Exa. que esta Direção rececionou o seu pedido, para trabalhar a tempo parcial por motivo de responsabilidades familiares, o qual mereceu a nossa melhor atenção e foi objeto de análise.

Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 55.º e 57.º, do Código do Trabalho (doravante abreviado por CT), aprovado pela Lei N.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, vem esta Direção comunicar que pretende proceder à recusa do seu pedido por razões imperiosas do funcionamento do serviço, com os fundamentos a seguir indicados.

A Direção de ... (doravante designada por ...), no âmbito da sua atividade e organização é, por princípio, fomentadora de condições que permitam a qualquer trabalhador/a desta Direção, especialmente, os/as que têm responsabilidades familiares, conciliar a sua atividade profissional com a esfera pessoal e familiar, tanto quanto possível, sem que haja conflito para esta esfera do/da trabalhador/a e/ou prejuízo sério para o Serviço, sobretudo, considerando as responsabilidades legais atribuídas à .../..., em matéria de ...

O Serviço no qual exerce funções, Núcleo de Acolhimento Familiar, encontra fundamento para a sua atividade no enquadramento na Lei de ... (Lei n.º .../..., de 0... e consequentes alterações), e advém de uma responsabilidade atribuída à .../...por intermédio do Protocolo de Cooperação celebrado com o ...

Estando V. Exa. adstrita ao Núcleo de Acolhimento Familiar (da Unidade de ... – .../...), tem, nomeadamente, as seguintes responsabilidades / atividades:

- *Colaborar na promoção de campanhas de divulgação e sensibilização do acolhimento familiar;*
- *Informar potenciais interessados/as na medida, receber as candidaturas e instruir os respetivos processos;*
- *Preparar, avaliar e selecionar as candidaturas a família de acolhimento;*
- *Recolher informação que permita caracterizar as crianças com medida de acolhimento familiar e fazer o diagnóstico das suas necessidades bem como a sua preparação para subsequente integração em família de acolhimento;*
- *Participar nas decisões de “matching” entre as famílias selecionadas e as crianças com medida de acolhimento familiar;*
- *Realizar entrevistas a famílias e visitas domiciliárias;*
- *Promover a integração de crianças em família de acolhimento e acompanhar a criança e a família de acolhimento;*
- *Articular com todas as equipas responsáveis pela capacitação e acompanhamento das famílias de origem com vista à concretização do projeto de vida definido;*
- *Preparar e acompanhar as pessoas envolvidas na cessação do acolhimento familiar.*

Como sabe, Núcleo de Acolhimento Familiar é composto por 7 duplas técnicas pluridisciplinares, isto é, 7 subequipas compostas por 2 Técnicos/as Superiores (1 de Psicologia e 1 de Serviço Social / Educação Social). Aquelas tarefas, mencionadas a título de exemplo, são asseguradas com elevada confidencialidade de toda a informação tratada, sendo fulcral para o cumprimento das exigências específicas da intervenção que todo o trabalho seja realizado em dupla técnica pluridisciplinar, permitindo que haja uma relação de cooperação entre os dois elementos que a compõem, intervindo a partir de áreas distintas que se complementam, com uma

intencionalidade “multidisciplinar” e inexistindo sobreposição e/ou substituição entre áreas. Deste modo, a organização dos tempos de trabalho das duplas está construída de modo a fazer face à natureza da intervenção, porquanto ser necessário existir uma relação de grande proximidade quer entre a própria dupla, quer junto das famílias que acompanham.

Assim sendo, a atribuição do horário solicitado (das 09h00 às 13h00, de segunda-feira a sexta-feira) não é compatível com o desenvolvimento da dinâmica funcional da intervenção preconizada, sendo um forte constrangimento para o funcionamento deste Serviço, nomeadamente, pelo facto de tal horário significar que o período de tempo das 14h00 às 17h30 (de segunda a sexta-feira) deixaria de ficar convenientemente assegurado, deixando esta dupla técnica desfalcada e comprometendo a responsabilidade legal atribuída à .../...

Assim sendo, a prestação de trabalho em tempo parcial, faria com que surgissem significativos impedimentos em garantir a adequada organização do trabalho da dupla técnica de que faz parte e dificuldades em corresponder aos objetivos do Núcleo de Acolhimento Familiar, colocando em causa algumas das principais diligências que devem ser salvaguardadas (e.g., realização de entrevistas a famílias; contacto regular e frequente com as famílias sem alterações que perturbem a relação de confiança e de particular confidencialidade; assegurar a integração de crianças em família de acolhimento;). Mais, tornaria impossível gerir de modo equitativo os tempos de trabalho da trabalhadora que faz dupla com V. Exa. que, como exposto, presta trabalho em constante cooperação e complementaridade com V. Exa. e não de mera substituição (o que seria impossível, porquanto o outro elemento da dupla ser de outra área de formação).

Permita-nos assinalar que esta .../... tem priorizado sempre o bem-estar de todos/todas os/as trabalhadores/as e proporcionando condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a dimensão familiar e pessoal, nomeadamente, na flexibilidade que tem estado subjacente à organização do tempo de trabalho de V. Exa. e demais duplas técnicas pluridisciplinares.

Todavia, esta Direção está impedida de consentir um trabalho em tempo parcial para satisfazer as necessidades de V. Exa, pois tal afetaria totalmente e de forma irremediável o funcionamento do Núcleo de Acolhimento Familiar, designadamente, a dupla técnica pluridisciplinar a que pertence.

Paralelamente, importa assinalar que, por um lado, inexistente acordo prévio sobre a possibilidade de V. Exa. praticar horário reduzido superior a metade do tempo completo, conforme determina o n.º 3 do artigo 55.º do

Código do Trabalho e, por outro lado, no pedido de V. Exa. inexistente referência se já gozou ou não a licença parental complementar prevista no artigo 51.º do CT, uma vez que, nos termos do n.º 2 do artigo 55º do mesmo Código, tal referência é necessária para que o pedido que V. Exa. apresenta obedeça aos requisitos previstos na legislação aplicável, nomeadamente, aquele artigo 55.º e o n.º 1 do artigo 57.º, ambos do CT.

Pelo exposto, facilmente se conclui que a alteração de horário de trabalho solicitada por V. Exa. acarreta inconvenientes para o normal funcionamento do Serviço do qual faz parte, pelos motivos sobejamente elencados.

Nesta sequência, comunicamos a V. Exa. que o pedido de trabalho a tempo parcial que nos remeteu é recusado, com fundamento nas exigências imperiosas do funcionamento do Serviço.

Por fim, solicitamos o favor de confirmar a receção do presente email, por forma a habilitar-nos iniciar o período de contagem, nos termos do constante no n.º 4, do artigo 57.º do Código do Trabalho (cinco dias a partir da receção), período durante o qual poderá apresentar uma apreciação, por escrito.

*Fico disponível para quaisquer esclarecimentos adicionais tidos por convenientes.
Muito obrigado.”*

- 1.4. Por correio electrónico, em 12.05.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exmo. Sr. ...,

Muito boa tarde,

Venho por este meio remeter a minha apreciação quanto à V/ proposta de recusa relativamente ao meu pedido de Trabalho a Tempo Parcial de Trabalhador com Responsabilidades Familiares artigo 55.º do CT, a qual mereceu a minha melhor atenção.

Antes de mais, gostaria de retificar o horário de trabalho pretendido, que por lapso foi de 20 horas semanais, ao invés de 17 horas e 30 minutos, concretamente das 9h às 12h30, de segunda a sexta-feira. Gostaria igualmente de acrescentar, já ter gozado de licença parental complementar, facilmente comprovável no meu

processo junto do Departamento de Recursos Humanos, relativamente aos meus dois filhos, conforme requisito previsto na legislação aplicável, nomeadamente, o artigo 55.º e o n.º 1 do artigo 57.º, ambos do CT.

Quanto aos fundamentos elencados no sentido da recusa ao meu pedido, gostaria de referir o seguinte:

1 - Face ao ponto em que refere que o trabalho em dupla técnica se organiza com “intencionalidade multidisciplinar inexistindo sobreposição e/ou substituição entre áreas” (cit) verifico que na prática, e sendo um facto real no momento, uma das 7 duplas técnicas é constituída por duas psicólogas, o que me leva a crer, que em função das necessidades do referido Núcleo de Acolhimento Familiar (NAF), existe flexibilidade.

2 - Face à exposição no seu e-mail em que atribui ao Núcleo de Acolhimento Familiar apenas tarefas circunscritas ao trabalho técnico desempenhado em duplas técnicas, sublinho o facto de o NAF integrar também outros técnicos superiores que desempenham outras funções diferentes daquelas elencadas e atribuídas ao trabalho em dupla. Acresce a este facto, já anteriormente, outros técnicos superiores terem desempenhado outras funções que não implicavam a avaliação de candidaturas e o acompanhamento das famílias de acolhimento em exercício.

Mais, por conhecer muito bem a exigência do trabalho da dupla técnica, o meu pedido não recaí no sentido de integrar novamente uma dupla técnica, mas sim realizar o trabalho que outros técnicos superiores já realizaram e realizam, nomeadamente:

- Recolher informação que permita caracterizar as crianças com ou sem medida de acolhimento familiar e fazer o diagnóstico das suas necessidades, bem como a sua preparação para subsequente integração em família de acolhimento;*
- Participar nas reuniões da coordenação com cada dupla técnica no sentido de apoiar na reflexão sobre as situações em acompanhamento;*
- Participar nos grupos de trabalho de preparação/reformulação da formação inicial de candidatos e da formação contínua das famílias de acolhimento, com contributos ao nível de pesquisa teórica e científica sobre as temáticas;*
- Participar nas reuniões e formações com outras entidades ao nível nacional, candidatas a promoverem o acolhimento familiar no seu território de intervenção;*
- Dinamizar ações de formação inicial e/ou contínua;*

Entre outras tarefas, exequíveis de realizar em tempo parcial, constituindo-me como uma mais-valia para o Núcleo de Acolhimento Familiar.

É na sequência do primado a que se refere de que “a ... tem priorizado sempre o bem-estar de todos/todas os/as trabalhadores/as e proporcionando condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a dimensão familiar e pessoal, nomeadamente, na flexibilidade que tem estado subjacente à organização do tempo de trabalho” (cit), e convicta do mesmo, que passo a apresentar os motivos pessoais e familiares que me levaram a requerer o Trabalho a Tempo Parcial:

1 – Ter dois filhos a cargo menores de 12 anos, acrescido do facto de o meu marido ser Técnico Comercial, com isenção de horário, não podendo contar com o mesmo antes das 20h00.

2- Ter de apoiar duas primas menores de idade (primas em 7º grau colateral), que foram acolhidas pela minha irmã, ..., por forma a que não fossem acolhidas numa instituição, beneficiando as mesmas em seu favor de um Processo de Promoção e Proteção a correr termos no Tribunal Judicial de Família e Menores – Comarca de Lisboa. No âmbito desse Processo, comprometi-me em apoiar a minha irmã no desempenho das suas responsabilidades parentais, concretamente na deslocação das minhas primas às consultas de psicologia, ao apoio ao estudo e às atividades extracurriculares, bem como assegurar a sua saída do estabelecimento escolar. Esta situação prende-se com o facto de a minha irmã constituir uma família monoparental e trabalhar a cerca de 1h30 de distância da sua residência.

Por forma a levar a cabo a minha esta missão de apoiar as minhas primas, a par dos cuidados permanentes aos meus filhos, nos últimos 2 anos, gozei de um ano de licença sem renumeração (de 01.10.2021 a 30.09.2022) e, logo de seguida, um ano de licença de assistência a filho (de 01.10.2022 a 30.09.2023).

Findo dois anos em que me dediquei quase em exclusividade à minha família, sinto uma enorme vontade de poder voltar a desempenhar funções que tanto me gratificam, no âmbito da promoção e proteção de crianças e jovens em perigo, sem, no entanto, prejudicar a minha família, que se constitui como a minha grande prioridade.

Na senda do meu regresso, e pelo acima exposto, a necessidade de trabalhar a tempo parcial mostra-se imperiosa.

Por último, referir que constituiria um paradoxo institucional por parte da ..., em geral, e da ..., em particular, desenvolver a sua ação cabal na prevenção do acolhimento institucional de crianças e jovens em perigo e na promoção do direito de todas as crianças as crescerem numa família, e não conseguir justificar um pedido de trabalho a tempo parcial por parte de um trabalhador, que se encontra envolvido na promoção deste mesmo direito para duas crianças suas familiares. Acrescento ainda que as mesmas têm a sua medida de promoção e proteção acompanhada pelo Núcleo de Assessoria Técnica ao Tribunal, desta ...

Solicito o favor de confirmar a receção do presente email, bem como me seja informado do envio do processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Ao dispor para outros esclarecimentos adicionais,

Com os melhores cumprimentos.”

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.

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

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

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. A trabalhadora, mãe de dois menores de oito e cinco anos de idade, solicita a prestação de trabalho a tempo parcial pelo período de um ano, com um período normal de trabalho semanal de 20 horas por semana, de segunda a sexta-feira, das 09h00 às 13h00.

Em sede de apreciação, a trabalhadora vem indicar que já procedeu ao gozo da licença parental complementar por ambos os filhos e rectifica o pedido inicial, solicitando um período normal de trabalho semanal de 17 horas e 30 minutos, de segunda a sexta-feira, das 09h00 às 12h30.

3.2. 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.”

3.3. 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.”

3.4. Atendendo ao conteúdo do pedido da trabalhadora, e presumindo que as 17 horas e 30 minutos correspondem a metade do período normal de trabalho semanal praticado a tempo completo em situação comparável, verifica-se que, não obstante, não indicou a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial. As modalidades previstas são as que constam do art.º 55º, nº3, 2ª parte, do Código do Trabalho, a saber: diariamente de manhã, diariamente de tarde ou em três dias por semana. Deste modo, o regime previsto no art.º 55º, do Código do Trabalho, não permite ao trabalhador escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, como acontece com a prestação de trabalho em regime de horário flexível, prevista no art.º 56º, daquele diploma.

3.5. Quanto aos fundamentos aduzidos pela entidade empregadora para a recusa do pedido, os mesmos não serão apreciados tendo em conta o supra exposto.

3.6. Nada obsta a que a trabalhadora formule novo pedido de prestação de trabalho a tempo parcial tendo em conta o entendimento exposto, designadamente procedendo à indicação da modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial de entre as previstas no art.º 55º, nº3, 2ª parte, do Código do Trabalho.

IV – CONCLUSÃO

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

4.2. A trabalhadora 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 7 DE JUNHO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN).