

PARECER N.º 298/CITE/2024

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 1274 - TP/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 29.02.2024, 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 Técnico de ..., para efeitos de 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. Através de plataforma electrónica, em 05.02.2024, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial conforme se transcreve:

“..., Técnica de ... na área de passageiros no ..., colaboradora nr ..., nos termos do disposto no artigo 56 da Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, vem informar V. Exa. que pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação das suas filhas menores, ..., nascida a ... de ... 2015, e ..., nascida a ... de ... 2020.

Já usufruindo de horário especial ... pretende prorrogação do mesmo.

Este pedido prende-se com o facto de assegurar tanto as horas de entrada como de saída do estabelecimento escolar, uma vez que o outro progenitor trabalha por turnos.

Declara ainda que as menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente.”

- 1.3.** Em 21.02.2024, via CAR, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, alegando fundamentos que considera serem exigências imperiosas do funcionamento do serviço que obstam ao deferimento da pretensão da trabalhadora, bem como a desconformidade legal do pedido nos termos do art.º 55º, nº3, e art.º 57º, nº1, b), ii), ambos do Código do Trabalho.
- 1.4.** Por documento escrito, datado de 26.02.2024, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa refutando a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, reiterando o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial e, em simultâneo, de horário flexível (10h00 – 16h00, de Segunda a Sexta-feira em dias úteis), referindo ainda não existir incompatibilidade entre ambos.

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.

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

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. A trabalhadora requerente, mãe de duas crianças de oito e quatro anos de idade, solicita a prestação de trabalho em *“regime de horário flexível”* no horário ...

De acordo com a intenção de recusa comunicada à trabalhadora, bem como da apreciação desta, afere-se que o horário solicitado contempla 30 horas semanais, na amplitude 10h00 – 16h00, de Segunda a Sexta-feira em dias úteis, o qual tem vindo a ser praticado pela trabalhadora desde 2023 por acordo com a entidade

empregadora, designadamente quanto à redução do PNT semanal (o qual corresponde a 37 horas e 30 minutos a tempo completo).

3.2. Dispõe o art.º 55º, do Código do Trabalho, o seguinte, relativo 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, nºs 1 e 9, 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.

(...)

9 - Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

(...)"

3.4. Já relativamente à prestação de trabalho em regime de horário flexível, dispõe o art.º 56º, do Código do Trabalho, o seguinte:

“Artigo 56.º

Horário flexível 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 em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 - O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.”

3.5. Ora, do exposto resulta que os dois regimes especiais de organização dos tempos de trabalho de trabalhadores com responsabilidades familiares são diametralmente opostos e não são cumulativos, uma vez que ou o trabalhador reduz o período normal de trabalho semanal e, na falta de acordo, este corresponde a metade do praticado a tempo completo e é distribuído numa das modalidades previstas na lei, ou o trabalhador mantém o período normal de trabalho semanal contratualizado, indicando as horas de início e termo do período normal de trabalho diário por forma a assegurar o seu cumprimento integral, ainda que em média de cada período de quatro semanas.

3.6. No caso vertente, a trabalhadora, adstrita a um PNT semanal de 37 horas e 30 minutos, encontra-se desde 2023 a prestar trabalho a tempo parcial com um PNT semanal de 30 horas e distribuído das 10h00 às 16h00, de Segunda a Sexta-feira em dias úteis. Ora, tal só tem vindo a ser possível por acordo da entidade empregadora, uma vez que na falta de acordo o PNT semanal deve forçosamente corresponder a 18 horas e 45 minutos (metade do praticado a tempo completo) e ser distribuído numa das três modalidades previstas na lei - diariamente de manhã, diariamente de tarde ou concentrado em três dias por semana – consoante o pedido do trabalhador.

Tal acordo deixou, porém, de existir, conforme refere a entidade empregadora no artigo 65º da intenção de recusa, não reunindo assim o pedido da trabalhadora os requisitos legais previstos nos art.ºs 55º e 57º, nº1, do Código do Trabalho.

3.7. Poderá a trabalhadora formular novo pedido de prestação de trabalho a tempo parcial tendo em conta os fundamentos expostos, bem como o cumprimento dos restantes requisitos previstos nos art.ºs 55º e 57º, nº1, do Código do Trabalho, para aquele regime. Caso, pelo contrário, pretenda a prestação de trabalho em regime de horário flexível, poderá formular novo pedido para o efeito, devendo, para além de indicar as horas

de início e termo do período normal de trabalho diário, assegurar o cumprimento do período normal de trabalho semanal conforme contratualizado, nos termos do art.º 56º, n.ºs 2 e 4, do Código do Trabalho.

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

IV – CONCLUSÃO

4.1. Face ao exposto a CITE, emite parecer favorável à intenção de recusa de ..., 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, ou, pelo contrário, um novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56º e 57º, daquele diploma.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE MARÇO DE 2024.