

PARECER N.º 591/CITE/2024

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 CITE-TP/2392/2024

I – OBJETO

- 1.1.** A **CITE** recebeu, por comunicação eletrónica, remetida no dia **22 de abril de 2024**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização para, apresentado pela trabalhadora
- 1.2.** Com data de **04 de abril de 2024**, por carta registada com AR, a trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por via do qual declara que é mãe de duas crianças, uma com catorze anos e outra com dez anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Solicita que, para acompanhar e dar assistência aos filhos, lhe seja autorizada a prestação de trabalho a tempo parcial, reduzindo o período normal de trabalho de trinta horas semanais para dezassete horas e meia, não estando esgotado, no regime de trabalho a tempo parcial previsto no artigo 55º do Código do Trabalho, o seu período máximo de duração.
- 1.3.** Mais declara que já gozou licença parental complementar, na modalidade de licença parental alargada, nos termos da alínea a) do artigo 51º do Código do Trabalho, e que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, nem está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder parental.
- 1.4.** Por fim, refere que é sua intenção prestar trabalho em três dias por semana, no período de 4 de abril de 2024 a 4 de abril de 2026, pelo prazo de dois anos.
- 1.5.** No dia **9 de abril de 2024**, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar o pedido** da trabalhadora, alegando que se encontra esgotado o direito de prestar trabalho a tempo parcial, nos termos previstos no artigo 55º do Código

do Trabalho, uma vez que por deliberação do Conselho de Administração de 17 de março de 2022 foi já autorizada a prestação de trabalho nesta modalidade (dezassete horas e meia em três dias de trabalho) por dois anos consecutivos.

- 1.6. Por comunicação remetida à entidade empregadora por e-mail no dia 15 de abril de 2024, a trabalhadora reitera a sua necessidade e intenção de prestar trabalho a tempo parcial, considerando ainda que a entidade empregadora incorre em lapso de interpretação da lei, uma vez que nela se considera expressamente que o trabalho a tempo parcial pode ser prorrogado até dois anos.
- 1.7. Não existem quaisquer outras questões de facto ou direito que tenham sido alegadas por qualquer das partes.

Cumprе apreciar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No âmbito das suas “atribuições próprias e de assessoria”, definidas no artigo 3º Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabe à CITE: “(...) *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. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. E 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, em si mesma, um dos objetivos da União Europeia.

2.3. 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”.

2.4. 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.

2.5. 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).

2.6. 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”.

2.7. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, constituído por três capítulos, a saber, (I) Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho, (II) Condições justas no mercado de trabalho e (III) Proteção social e inclusão, integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, sendo um deles, o princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.8. No quadro da legislação nacional, o ordenamento jurídico português acolhe, na própria Constituição da República Portuguesa, as orientações, acima expostas, de

direito internacional e de direito europeu, desde logo, no seu artigo 9.º, ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.

2.9. No seu artigo 13.º, a Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra o princípio da igualdade, enquanto princípio estruturante do Estado de Direito Democrático, impondo o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, e concretizando assim a igualdade em dois vetores essenciais, designadamente, através da proibição do arbítrio legislativo e da proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “os pais e as 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.”, dispondo o n.º 2 do mesmo dispositivo legal que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. Consagra ainda a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) 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.”

2.12. No âmbito da legislação infraconstitucional, também o Código do Trabalho (CT), preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente dever da entidade empregadora a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.13. Assim, e materializando os princípios constitucionais supra enunciados, 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/a 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.**

2.14. Nos termos previstos no **n.º 1 do artigo 57.º** do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial, **deve cumprir os seguintes requisitos:**

- 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.

2.15. De referir ainda que, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: *“[s]alvo 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.”*

2.16. E que, 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.”*

2.17. 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.

2.18. 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.

2.19. 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.

2.20. 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, conforme determina o artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.21. Além dos requisitos previstos no referido artigo 57º do Código do Trabalho, impõe ainda o legislador que, por referência ao artigo 51º, o/a trabalhador/a, com filho/a com idade não superior a 6 anos de idade, que pretenda exercer o direito de trabalhar a tempo parcial **tenha esgotado o período de licença parental complementar, em qualquer uma das suas modalidades.**

2.22. Sintetizando, e por referência ao regime consagrado nos termos das disposições conjugadas nos **artigos 51º, 55º e 57º do Código do Trabalho,** a declaração apresentada pelo/a trabalhador/a deve conter os seguintes requisitos de admissibilidade:

- 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 parental;
- e) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.23. No caso em apreço, a trabalhadora declara que é mãe de duas crianças, uma com catorze anos e outra com dez anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação e solicita que, para acompanhar e dar assistência aos filhos, lhe seja autorizada a prestação de trabalho a tempo parcial, reduzindo o período normal de trabalho de trinta horas semanais para dezassete horas e meia, não estando esgotado, no regime de trabalho a tempo parcial previsto no artigo 55º do Código do Trabalho, o seu período máximo de duração. Refere ainda que já gozou licença parental complementar, na modalidade de licença parental alargada, nos termos da alínea a) do artigo 51º do Código do Trabalho, e que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, nem está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder parental. Por fim declara que é sua intenção prestar trabalho em três dias por semana, no período de 4 de abril de 2024 a 4 de abril de 2026, pelo prazo de dois anos.

2.24. Em momento anterior, por deliberação do Conselho de Administração da Entidade Empregadora de 17 de março de 2022, a trabalhadora foi autorizada a prestar a sua atividade profissional na modalidade de trabalho a tempo parcial, de 17h30m em três dias por semana, nos termos previstos nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, pelo período de dois anos.

2.25. Esclarecendo a entidade empregadora adiantamos que **à trabalhadora é permitido, nos termos da lei, realizar mais do que um pedido de trabalho a tempo parcial**, desde que o prazo de duração máxima do gozo desse direito não exceda os prazos previstos no n.º4 do referido artigo 55.º, sendo aí evidente que o único prazo indicado é de 2 anos, devendo entender-se que este é o prazo aplicável quer ao pedido inicial, quer à prorrogação.

2.26. Este entendimento resulta de uma interpretação atualista-teleológica do artigo 55º, nº 4 do Código do Trabalho, que tem sido perfilhada pela CITE em pareceres anteriores (veja-se p.ex. o PARECER 139/CITE/2020) e quem tem por base, desde logo, o facto de na sua origem e de forma expressa se prever um período inicial de trabalho a tempo

parcial e a prorrogação do mesmo, sendo o limite temporal dos dois períodos idêntico, ou seja, 2 anos. Na unificação do Código do Trabalho, não se encontra previsto de forma expressa o período inicial, mas ao ter mantido o termo prorrogação, o legislador indica por um lado, a intenção de permitir a realização de mais do que um pedido de trabalho a tempo parcial, até porque apenas se pode prorrogar o que já existe e, por outro lado, não se concebe que, numa perspetiva de evolução do quadro legal destinado à protecção da parentalidade se caminhe no sentido de restringir os direitos que concretizam essa protecção.

2.27. Contudo, confrontados os **requisitos de admissibilidade do pedido**, entendemos que, no caso concreto, não estão reunidos os pressupostos para que o pedido da trabalhadora possa vingar nesta sede, já que a trabalhadora não dá cumprimento ao disposto no artigo 55º, nº 3 do Código do Trabalho.

2.28. Dos termos desta norma resulta que “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.”

2.29. Se no pedido inicial da trabalhadora, em 2022, existiu concordância da entidade empregadora à redução do tempo de trabalho para dezassete horas e trinta minutos, tal circunstância não é replicada neste momento. E havendo oposição da entidade da empregadora, o que de facto resulta da lei é que a prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos do artigo 55º do Código do Trabalho, há-de concretizar uma redução **para metade do praticado a tempo completo**.

2.30. Nesta medida, se a trabalhadora requerente se encontra obrigada à prestação semanal de 30 horas de trabalho, como resulta do seu pedido, a prestação de trabalho a tempo parcial há-de totalizar uma redução para 15 horas semanais, e não para 17h30m.

2.31. É, neste contexto, que entendemos não estarem reunidos os requisitos de admissibilidade do pedido, ficando, em consequência, prejudicada a apreciação à intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.32. Sem prejuízo de, a todo o tempo, a trabalhadora poder formular novo pedido, salientamos que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.33. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto,

3.1. A CITE emite **parecer favorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... **que, querendo, poderá a todo o tempo formular novo pedido.**

3.2. A empregadora deve 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, respeitando no caso concreto os limites de amplitude propostos, 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, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 22 DE MAIO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.