

PARECER Nº 874/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 4272 - TP/2024**

I – OBJETO

- 1.1. Em 31.07.2024, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., 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. Por documento, datado de 16.07.2024, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial conforme se transcreve:

“ASSUNTO: REQUERIMENTO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL.

Ex.mos Senhores,

..., na qualidade de V/ Trabalhadora por contrato celebrado a 21/06/2021, tendo um filho a meu cargo menor de 12 anos, mais especificamente:

- ..., nascido a .../2020.

Venho informar V. Exas que pretendo exercer o meu direito de laborar a tempo parcial, durante 1 ano, entre 15 de Setembro de 2024 até 15 de Setembro de 2025.

Verificam-se, nos termos do disposto no normativo referido, todos os requisitos necessários ao exercício unilateral do direito ao trabalho a tempo parcial, isto é:

Tenho um filho com idade inferior a 12 anos, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, não está esgotado o período máximo de duração de trabalho a tempo parcial, 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 paternal.

A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, será de 20 horas semanais, correspondentes a 8 horas por dia, das 08h00 às 21h00, entre segunda e sexta-feira e, uma vez por mês, ao Sábado, das 08h00 às 14h00.

Uma vez que necessitarei de laborar a tempo parcial por motivos de conciliação da assistência ao meu filho com a frequência de uma Pós-Graduação, conforme acordado, o horário de trabalho não poderá coincidir com dias de carga letiva, sejam aulas teórico-práticas, orientação tutorial, seminários e avaliações, sejam presenciais ou online.

Assim que me seja enviado o cronograma das aulas da pós-graduação, convosco o partilharei, de imediato.

Quaisquer questões disponham.

É tudo o que me cumpre informar.

Obrigada,

Atenciosamente.”

- 1.3.** Por documento, recebido pela trabalhadora em 24.07.2024, a entidade empregadora comunicou à mesma a sua intenção de recusar o pedido formulado alegando a desconformidade legal do mesmo.
- 1.4.** Por documento, datado de 26.07.2024, a trabalhadora formulou um novo pedido de prestação de trabalho a tempo parcial conforme se transcreve:

“ASSUNTO: REQUERIMENTO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL - Art.º 55º e 57º CÓDIGO DO TRABALHO.

Ex.mos Senhores,

..., na qualidade de V/ Trabalhadora por contrato celebrado a 21/06/2021, tendo um filho a meu cargo menor de 12 anos, mais especificamente:

- ..., nascido a 10/09/2020.

Venho informar V. Exas que pretendo exercer, nos termos do disposto nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, o meu direito de laborar a tempo parcial, desde 1 de setembro de 2024 a 1 de setembro de 2025.

Verificam-se, nos termos do disposto nos normativos referidos, todos os requisitos necessários ao exercício unilateral do direito ao horário a tempo parcial, isto é:

Tenho um filho com idade inferior a 12 anos, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, não está esgotado o período máximo de duração de trabalho a tempo parcial, 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 paternal.

A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, será de 20 horas semanais, distribuídas por três dias úteis, entre as 08h00 e as 21h00 de segunda a sexta-feira.

Quaisquer questões disponham.

É tudo o que me cumpre informar.”

- 1.5.** Por documento, recebido pela trabalhadora em 31.07.2024, a entidade empregadora comunicou à mesma a sua intenção de recusar o pedido alegando exigências imperiosas do funcionamento do serviço que justificam tal decisão.

- 1.6. Por documento, datado de 03.08.2024, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, refutando a argumentação da entidade empregadora para o efeito e indicando já ter procedido ao gozo prévio da licença parental complementar.
- 1.7. A entidade empregadora submeteu novo pedido de parecer à CITE via CAR, em 06.08.2024.

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 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

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

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, 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.”

3.2. Relativamente ao pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, dispõe o art.º 57º, nº1, c), 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. Ora, nenhum dos pedidos da trabalhadora contempla qualquer das modalidades legalmente admissíveis para a prestação de trabalho a tempo parcial na falta de acordo com a entidade empregadora, a saber: diariamente de manhã, diariamente de tarde ou em três dias por semana, nos termos do art.º 55º, nº3, do Código do Trabalho.

De facto, enquanto o primeiro pedido não corresponde a qualquer daquelas modalidades (*“A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, será de 20 horas semanais, correspondentes a 8*

horas por dia, das 08h00 às 21h00, entre segunda e sexta-feira e, uma vez por mês, ao Sábado, das 08h00 às 14h00.), o segundo pedido, para além de indicar uma amplitude horária específica e apenas de Segunda a Sexta-feira, contempla a prestação de trabalho a tempo parcial apenas em dias úteis (“A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, será de 20 horas semanais, distribuídas por três dias úteis, entre as 08h00 e as 21h00 de segunda a sexta-feira.”). No regime de trabalho a tempo parcial e na falta de acordo com a entidade empregadora, conforme decorre claramente da letra da lei, apenas incumbe ao trabalhador a indicação da modalidade pretendida nos termos expostos, não lhe sendo permitido, quer a escolha de um horário de trabalho em concreto, quer dos dias em que pretende prestar trabalho a tempo parcial.

3.4. Nada obsta a que a trabalhadora formule novo pedido de prestação de trabalho a tempo parcial atendendo aos fundamentos expostos.

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, respeitando os requisitos ali enunciados.

V – INFORMAÇÕES

A CITE informa que:

1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a

CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE AGOSTO DE 2024.