

## PARECER N.º 45/CITE/2020

**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 5684-TP/2020

### I – OBJETO

- 1.1. Em 31.12.2020, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., 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. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, de 10.12.2020, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que é *"... a exercer funções no Serviço de ..., vem ao abrigo do disposto no artigo 55.º do Código do Trabalho, requerer concessão de autorização de trabalho a tempo parcial, com os seguintes fundamentos:*

- 1.2.2. *A requerente é Mãe de 2 filhos, um nascido em 22 de abril de 2009 e outra nascida a 20 de agosto de 2017.*
- 1.2.3. *A requerente vive em comunhão de mesa e habitação com seus identificados filhos e seu marido.*
- 1.2.4. *O filho mais velho é seguido por Ensino Especial para apoio em sala por ... e a necessitar de apoio suplementar em casa para apoio à escola por parte da mãe (de acordo com o decreto de Lei 549/2018).*
- 1.2.5. *A requerente exerce a sua profissão de ... naquela ... em regime de exclusividade, sujeita ao regime de trabalho por turnos.*
- 1.2.6. *O marido da requerente exerce a profissão de ..., no regime de isenção de horário e com várias deslocações constantes no estrangeiro, em média 2,5 semanas em cada mês.*
- 1.2.7. *A dispersão de locais e horários a que seu marido se encontra sujeito, são absolutamente impeditivos e incompatíveis com o cumprimento da tarefa de entrega e recolha dos menores no estabelecimento de educação por eles frequentado.*
- 1.2.8. *Não dispõe a requerente de suporte familiar alternativo para suprir as obrigações decorrentes da entrega e recolha dos menores no estabelecimento de educação frequentado, nem tão pouco de prestar a assistência necessária à educação e acompanhamento dos menores.*
- 1.2.9. *Não dispõe a requerente de alternativa que lhe permita compatibilizar o horário dos estabelecimentos de educação*

*frequentados pelos seus filhos menores com a prestação do seu trabalho em regime de turnos.*

**1.2.10.** *A requerente declara exercer em exclusivo o direito a trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial, não se arrogando seu marido tal faculdade.*

**1.2.11.** *Sem prejuízo da faculdade legalmente conferida à entidade patronal, a requerente desde já declara que pretende gozar horário a tempo parcial pela filha ... durante o período de 12 meses com uma carga horária semanal 17,5 horas podendo o trabalho ser apenas de 3 dias por semana (salvo acordo em contrario com a entidade empregadora, durante o período de 12 meses, a iniciar a 15 de Janeiro de 2021 com a respetiva redução salarial proporcional às horas efetuadas durante o período solicitado”.*

**1.3.** Em 21.12.2020, a entidade empregadora apresentou os fundamentos da recusa do seu pedido de trabalho a tempo parcial, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** *“No seguimento do seu pedido referido em epígrafe foi o mesmo submetido à análise da ... do serviço de ..., a qual informou que:*

**1.3.2.** *A colaboradora solicita horário de trabalho de 17,5 horas semanais podendo o trabalho ser apenas de 3 dias por semana (salvo acordo contrário com a entidade empregadora, durante o período de 12 meses, a iniciar a 15 de janeiro de 2021 com a redução salarial proporcional às horas efetuadas durante o período solicitado).”.*

**1.3.3.** *Mais informou que, atualmente, o serviço ... apresenta:*

- *6 ... com horário de amamentação (cada faz 25h/semana, sendo contabilizadas 35h/semana);*
- *1 ... com estatuto de equiparação a bolseira, que faz 21h/semana;*
- *1 ... com horário de trabalho a tempo parcial ao abrigo da parentalidade, que faz 21h/semana e beneficia ainda de horário de amamentação;*
- *1 ... cedida à EGA e não substituída;*
- *1 ... com horário de trabalho a tempo parcial, ao abrigo da parentalidade, que faz 120h/mês;*
- *1 ... com horário flexível, ao abrigo da parentalidade, que faz horário noturno por si definido e goza 2 fins de semana/mês de folga, o que não permite colocar horas para além das 35h/semanais.*

**1.3.4.** *O pedido efetuado pela requerente de trabalho a tempo parcial, ao abrigo do regime da parentalidade, limita o seu horário a 17,5h/semana (os turnos diurnos são de 6h, pelo que 17,5h não iria contabilizar sequer 3 turnos semanais).*

**1.3.5.** *Por cada ... com horário de amamentação, são realizadas 25h semanais, ficando em défice 10h/semana.*

**1.3.6.** *No total das 6 ..., isto ascende a 60h/semana.*

**1.3.7.** *O Estatuto de equiparação a bolseira concedido a uma ... implica o défice de 14h/semana.*

**1.3.8.** *O horário flexível ao abrigo da parentalidade implica um défice de 14h/semana.*

- 1.3.9.** *Cedência de uma ... à Equipa de Gestão de Altas implica um défice de 35h/semana.*
- 1.3.10.** *O horário flexível ao abrigo da parentalidade implica um défice mínimo de 5h/ semana, sendo normalmente superior a este valor mínimo.*
- 1.3.11.** *Com estas situações descritas acima, o Serviço de ... tem um défice mínimo de 128h/semana, o que implica a necessidade de 3,65 ...*
- 1.3.12.** *Caso aceitasse o pedido da requerente (que iria realizar 17,5h/semana), o défice aumentaria para 145h/semana, o que implica a necessidade de 4,15 ...*
- 1.3.13.** *Neste sentido, não posso autorizar o seu pedido de trabalho a tempo parcial, ao abrigo do regime da parentalidade, exceto se as necessidades acima identificadas forem colmatadas ou se a ... requerente for transferida de Serviço com imediata substituição.*
- 1.3.14.** *Acrescento que há vários outros colegas do Serviço de ... com filhos menores e que estão, neste momento, a serem prejudicados com esta situação, não estando os seus direitos básicos a serem salvaguardados, também.*
- 1.3.15.** *Face ao exposto, vimos pelo presente comunicar a V. Exa. a decisão do Conselho de Administração desta instituição, emitida em reunião de 15 de dezembro p.p.: "Tendo em conta as necessidades do serviço e carência de recursos que sentimos, considera-se que a autorização deste pedido poderá colocar em causa a capacidade de resposta da instituição, pelo que não se autoriza".*

- 1.4. Em 29.12.2020, a trabalhadora requerente, na sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, vem manifestar a sua discordância e pedir a reapreciação do mesmo.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 55º do Código do Trabalho, sobre o trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, refere o seguinte:
- “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 atividade incompatível com a respetiva 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 – Constitui contra ordenação grave a violação do disposto neste artigo”.*

- 2.1.1.** É de salientar que, nos termos do n.º 2 do citado artigo 55º do Código do Trabalho, o presente parecer só se justifica no pressuposto de que a trabalhadora requerente do trabalho a tempo parcial já tenha gozado o seu direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, previsto no artigo 51º do Código do Trabalho.
- 2.1.2.** E, nos termos do n.º 3 do citado artigo 55º 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”.*
- 2.1.3.** Com a norma relativa ao trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.4.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º do CT que, *“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 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;**
- c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial”.*

**2.1.5.** Admite, no entanto, o legislador, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).

**2.2.** Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.



- 2.3.** Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrou objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o ... não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, no seu local de trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto e, sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE, emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O empregador 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, 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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, EM 20 DE JANEIRO DE 2021, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA  
CITE.**