

## PARECER N.º 381/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho  
Processo n.º 1075 – TP/2014

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 23.10.2014, do Hospital ..., E.P.E., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., assistente hospitalar de Oftalmologia.

1.2. Com efeito, em 25/09/2014, a trabalhadora apresentou o seu pedido conforme se transcreve:

*..., médica, assistente hospitalar de Oftalmologia, a exercer funções no Serviço de Oftalmologia deste hospital, titular do n.º mecanográfico ..., vem, ao abrigo do artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho, comunicar que pretende passar ao regime de trabalho a tempo parcial previsto no referido artigo 55.º, com efeitos a partir de dia 7 de novembro de 2014. Para efeitos do artigo 57.º, a requerente declara que é mãe de duas crianças, de 1 e 4 anos de idade, respetivamente, que vivem consigo em comunhão de mesa e habitação e que o pai das menores tem atividade profissional e não se encontra em regime de trabalho a tempo parcial.*

*A carga horária a prestar será de 25 horas de trabalho semanal, às 2<sup>as</sup>, 3<sup>as</sup> e 6<sup>as</sup> feiras, durante um período de 2 (dois) anos.”*

1.3. No pedido da trabalhadora consta a Deliberação manuscrita do Conselho de Administração, onde se lê que:

*“Presente a não verificação das condições previstas no n.º 5 do artigo 55.º da Lei*

*n.º 7/09, de 2 de fevereiro, informando-se da intenção de recusa, sujeita a parecer prévio da CITE. 14.10.2014*

- 1.4.** A pedido da CITE, o empregador informa que a intenção de recusa foi notificada à trabalhadora em 15/10/2014.
- 1.5.** Também a pedido da CITE, o empregador remeteu a oposição da trabalhadora à intenção de recusa apresentada em 29/10/2014, e vem dizer o seguinte:
- ..., portadora do Cartão de Cidadão N.º ... e do Número de Identificação Fiscal ..., casada, médica, residente em Rua ..., Lisboa, notificada nos termos e para os efeitos do n.º 4 do Art.º 57.º do Código do Trabalho, vem junto de V. Exas. expor e requerer o seguinte:*
- 1.º- Como resulta da referida identificação, a ora requerente é Médica, exercendo funções como Assistente Hospitalar de Oftalmologia nesse Hospital, titular do número mecanográfico ...,*
  - 2.º - Tendo, para os efeitos do Art.º 57.º do Código do Trabalho e com os fundamentos constantes — em especial, ser mãe de duas crianças com um e quatro anos de idade, do requerimento datado de 25.09.2014, solicitado prestação de trabalho a tempo parcial.*
  - 3.º - A este requerimento, o Conselho de Administração do Hospital ... respondeu, notificando a 24.10.2014, da intenção de recusar o pedido.*
  - 4.º - Com o devido respeito, tendo decorrido mais de 20 dias entre a receção do pedido da requerente e, comunicação, por escrito da decisão, como exige o n.º 4, do Art.º 57.º do Código do Trabalho,*
  - 5.º - Nos termos do n.º 8 da mesma norma “Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”*
  - 6.º - Ou seja, e como resulta do requerido a 25.09.2014, “... com carga horária a prestar de 25 horas de trabalho semanal, às Segundas, Terças e Sextas feiras durante um período de dois anos”,*
  - 7.º - Deverá para todos os devidos e legais efeitos ser considerado deferido o pedido da ora requerente.*

## II

1.º - Independentemente do referido e, sempre com o devido respeito, mais considera a requerente que a entidade empregadora faz uma interpretação não conforme com os objetivos da Lei, em especial do n.º 5, do Art.º 55.º do Código do Trabalho,

2.º - Norma na qual se apoia o ofício do Conselho de Administração dirigido à Exma. Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, e argumentação de que a Trabalhadora acumula funções, nomeadamente:

- No ... — Lisboa — 4 horas semanais - cf. Anexo 2

- No ... — Lisboa — 4 horas semanais - cf. Anexo 3

- em Consultório Médico — ... — 3 hora semanais - conforme. Anexo 4

3.º - Bem como “Informação” anexa, em que, exaustivamente, é repetida a mesma argumentação invocando quer os supostos argumentos - legal e factual,

4.º - Registando-se a estranha inserção do advérbio “...nomeadamente...” uma vez que sobre as três entidades a requerente oportunamente comunicou, e obteve, a necessária autorização do Conselho de Administração do Hospital ...,

5.º - Pelo que, a requerente não prescinde da proteção que eventualmente possa exercer em reclamar da entidade empregadora que especifique as demais entidades a que, de forma menos adequada, quiçá acintosa, se reportará através da menção “...nomeadamente.”

6.º - Quanto ao desempenho de funções nas referidas entidades, apenas cumpre sublinhar as horas em causa, e que o Conselho de Gestão confessa, “4 horas/semanais no ...” e 3 em Consultório Médico — ..., naturalmente apenas ocorrendo quando existe inscrição de doentes.

7.º - Já que, quanto ao ... se trata de relatórios e pareceres realizados na residência.

[...]

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Para os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, abrangidos/as pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível ou em trabalho a tempo parcial encontram-se, atualmente, estabelecidas nos artigos 55.º, 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na esteira dos princípios consagrados na Constituição da República Portuguesa, na legislação europeia, por aplicação, em concreto, do princípio da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho no emprego e na formação profissional, *maxime*, medidas relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** É assim que o artigo 55.º do CT, sob a epígrafe *Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares*, vem definir o direito ao trabalho a tempo parcial:

*... 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 contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.*

**2.3.** 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.

**2.4.** Entende-se por trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, o direito de desenvolver a atividade profissional em período normal de trabalho inferior ao praticado a tempo completo, e na falta de acordo em contrário com a sua entidade empregadora, em período normal de trabalho correspondente a metade do praticado a tempo completo, numa situação comparável, podendo ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde ou em três dias por semana, conforme o pedido do/a trabalhador/a.

**2.5.** 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.

- 2.6. 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.
- 2.7. 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.

### III – APRECIAÇÃO DO CASO CONCRETO

- 3.1. No caso em apreço, apesar de a intenção de recusa ter sido notificada à trabalhadora depois do prazo de 20 dias e de o respetivo processo ter sido igualmente remetido à CITE, decorridos os 5 dias após o termo do prazo para apreciação pelo trabalhador, a verdade é que o pedido da trabalhadora não reúne condições para operar o deferimento tácito, pelos seguintes motivos:

**3.1.1.** O horário a tempo parcial solicitado ao abrigo da proteção na parentalidade, só pode ser exercido após o gozo da licença parental complementar prevista no artigo 51.º do CT, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 55.º do mesmo Diploma, o que não sucede, uma vez que a trabalhadora, segundo informação da empregadora, não gozou a licença parental complementar e tendo os seus filhos idade inferior a seis anos, deve respeitar a precedência estabelecida na lei. Desta forma, não respeita o n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

**3.1.2.** Não havendo acordo com a entidade empregadora, a redução do período normal de trabalho solicitado não corresponde a metade do praticado a

tempo completo, numa situação comparável, não respeitando o disposto no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

- 3.2.** Quanto à licença parental complementar, nos termos do disposto no artigo 51.º do Código do Trabalho, a modalidade de trabalho a tempo parcial está prevista na alínea b) do n.º 1 daquele dispositivo legal, no qual se prescreve que *“O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:*
- a)...
  - b) *Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;*
  - c)...
  - d)....”
- 3.3.** E estabelece ainda o n.º 2 do citado preceito que *“O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.”*
- 3.4.** O direito à licença parental complementar, na modalidade de trabalho a tempo parcial, é exercido, conforme dispõe o n.º 5 do citado preceito, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início com a informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, ou seja, constitui um direito potestativo, conforme parecer n.º 31/CITE/2014.
- 3.5.** Na verdade, é de trazer à colação o referido Parecer no qual se lê que *“Decorre da redação do normativo a natureza potestativa<sup>1</sup> do direito em análise. Em rigor,*

---

<sup>1</sup> Indicam-se algumas definições de direito potestativo, constantes do Dicionário de Conceitos e Princípios Jurídicos (Na Doutrina e na Jurisprudência), de João Melo Franco e António Herlânder Antunes Martins, Almedina 3ª Edição, Coimbra 1993, págs. 338 e 339: *“Direitos potestativos – nestes direitos, o seu exercício não tende a obter uma conduta alheia mas a produzir, mediante uma declaração do titular, por vezes*

*preenchidos os requisitos, o/a trabalhador/a não está dependente da aceitação da entidade empregadora para poder exercê-lo.*

- 3.6. Porém, em face do que antecede, este pedido da trabalhadora não pode sequer obter o efeito pretendido, convolvando-o numa comunicação escrita ao empregador e desta forma, garantir o exercício de um direito potestativo prescrito no citado artigo 51.º, uma vez que não cumpre os requisitos prescritos na alínea b) do mesmo artigo: é superior a 12 meses e indica um período normal de trabalho superior a metade do tempo completo.
- 3.7. Uma última referência quanto ao facto da trabalhadora acumular funções públicas com funções privadas previamente autorizadas.
- 3.8. Tal circunstância pode não prefigurar a incompatibilidade prevista no n.º 5 do artigo 55.º, como defende a entidade empregadora ou, diríamos nós, no n.º 4 do artigo 51.º, ambos do Código do Trabalho, segundo a qual durante o período de trabalho em regime de tempo parcial ou de licença parental complementar, 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.

---

*integrada judicial ou administrativamente, um efeito que vai projetar-se na esfera jurídica de outrem. Quanto à situação passiva que corresponde aos direitos potestativos consiste ela em ter de suportar o exercício de tais direitos, com a produção das respetivas consequências jurídicas. Não se trata, pois, propriamente, de um dever ser, mas de um ter de ser a que a doutrina dá o nome de SUJEIÇÃO. Os direitos potestativos podem ser classificados em dir. pot. Constitutivos – aqueles cujo exercício provoca a constituição de situações jurídicas –, dir. pot. modificativos – ao que sendo exercidos modificam as situações jurídicas – e dir. pot. Extintivos – os que, através do seu exercício tendem à sua extinção. (...) (Castro Mendes, Dir. Civil, Teoria Geral, 1979, II – 122 e segs.); “Direito potestativo – todo o direito potestativo atribuí ao respetivo titular um poder jurídico materialmente conformador, isto é, um poder de, por vontade unilateral do seu titular, constituir, modificar ou extinguir relações jurídicas. Assim, os direitos potestativos podem ser constitutivos, modificativos ou extintivos (J. Batista Machado, RLJ, 117º - 201). É exercido mediante declaração unilateral recetiva e esta declaração é incondicional, uma vez feita e recebida esta mesma declaração a situação fica perfeitamente definitiva e, mais ainda, a alteração jurídica consuma-se (ob. cit., 206). Este direito consuma-se pelo próprio exercício (ob. cit., 207).”.*



- 3.9.** Ora, incumbe ao trabalhador, mormente nos casos em que existe acumulação de funções previamente autorizadas, afastar inequivocamente quaisquer dúvidas de incompatibilidade, concretizando as suas reais necessidades de conciliação.
- 3.10.** Conforme doutrina ínsita no parecer n.º 23/CITE/2010, que aqui importa invocar:  
*2.3.4. Por exemplo, se a trabalhadora souber que a sua escolha prejudica de forma grave o empregador ou utilizar o direito para fim diverso da assistência ao seu filho ou adotado, age com abuso de direito, nos termos do artigo 334.º do Código Civil, pois, ao exercer, dessa forma, esse direito, está manifestamente a exceder os limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito.”*
- 3.11.** Por parte da entidade empregadora, e na situação da trabalhadora exercer o seu direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, a inviabilização do exercício desse direito pode configurar uma discriminação por motivo de maternidade.

#### IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 4.1.** Ser favorável à intenção de recusa do pedido para trabalhar em regime de tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., na medida em que o pedido não respeita os requisitos do artigo 55.º do Código do Trabalho.
- 4.2.** Recomendar à trabalhadora, caso pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, que efetue um pedido, dirigido ao Hospital ..., E.P.E., nos termos e de acordo com os procedimentos definidos no artigo 51.º do Código do Trabalho.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO  
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2014**