

## PARECER N.º 580/CITE/2019

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 4066-TP/2019

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, a 07.10.2019, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., Enfermeira, a desempenhar funções na ....

**1.2.** A 12.09.2019, a entidade empregadora recebeu o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos que se transcrevem:

*«Eu, (...), portadora do Cartão do Cidadão n.º (...) e do Número de Identificação Fiscal (...), Casada, Enfermeira, residente na ..., venho junto de V. Exas expor e requerer o seguinte:*

- 1. Como resulta da referida identificação, a ora requerente é Enfermeira, exercendo funções na ..., titular do Número Mecanográfico (...);*
- 2. Tem, com o ..., um Contrato Individual de Trabalho em regime de tempo completo com uma carga horária de 35 horas semanais;*
- 3. É mãe de uma bebé, ..., de oito meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação;*
- 4. Entende que este é um período fundamental no desenvolvimento emocional, físico e cognitivo da filha, e que, por isso, necessita de maior apoio parental neste período em particular;*
- 5. Vem, para os efeitos do artigo 55.º do Código do Trabalho, e com os fundamentos apresentados acima, solicitar prestação de trabalho a tempo parcial;*
- 6. Declara, sob compromisso de honra, que o pai da criança, ..., tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em regime parcial de trabalho;*
- 7. O pedido refere-se a um período de 12 meses, a ter início, preferencialmente, a 7 de outubro de 2019.*

*Pelo exposto, requer a V. Exas, que este requerimento, nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho, seja apreciado nos termos legais.*

*Aguarda Diferimento,*

*(...)*»

**1.3.** A 25.09.2019, a trabalhadora foi notificada do despacho de indeferimento do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, consubstanciado nos fundamentos invocados que se transcrevem:

*«De: Serviço de Gestão de Recursos Humanos*

*Para: ...*

*Em: 25 de setembro de 2019*

*Boa tarde,*

*Em referência ao requerimento de V.Ex.ª, recebido no Serviço de Gestão de Recursos Humanos desta Instituição, em 2019/09/12, com o n.º (...), referente a Pedido de Trabalho a Tempo Parcial, somos a notificar da deliberação do Presidente do Conselho de Administração, de 2019/09/25, sob a forma integral do respetivo documento.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*(...)*»

--

*«De: Enfermeira Diretora*

*Para: Diretora do Serviço de Recursos Humanos*

*Em: 24 de setembro de 2019*

*Assunto: Informação sobre pedido de trabalho a tempo parcial efetuado pela enfermeira ..., para acompanhamento de filha menor*

*Perante o requerimento apresentado pela Enfermeira ..., no qual solicita regime de trabalho a tempo parcial, para acompanhamento da filha menor, sou da seguinte opinião.*

*O ... tem por missão prestar assistência à população 24 horas por dia em todos os dias da semana. Neste contexto, compete também aos profissionais de enfermagem realizar horários que permitam assegurar a prestação de cuidados a todos os utentes que nos procuram, bem como garantir a sua continuidade, sob pena do ... ficar impedido de cumprir com o direito de o*

*cidadão ter acesso a cuidados de saúde de qualidade, seguros, necessários, e no tempo adequado.*

*É do conhecimento dos profissionais que ainda não foi possível recuperar todas as horas de cuidados de enfermagem que foram subtraídas, quer pela transição do período normal de trabalho, das 40 para as 35 horas, situações que ocorreram em 2016 e 2018, quer da saída de mais de uma dezena de enfermeiros para os cuidados de saúde primários, também em 2018. Este efeito levou à sobrecarga de trabalho dos enfermeiros no exercício, com acumulação de centenas de descansos, bem como ao aumento exponencial na realização de trabalho extraordinário, situações que ainda se mantêm.*

*O atual contexto de escassez de recursos de enfermagem que ainda se verifica em todos os serviços está a exigir um enorme esforço aos enfermeiros disponíveis para, diariamente, garantirem as dotações mínimas face aos cuidados a prestar em cada turno, sendo que, qualquer redução, poderá colocar em causa a segurança dos doentes e dos profissionais no exercício.*

*Assim, face ao exposto, entendo que a atribuição do horário pretendido pode prejudicar gravemente a prestação de cuidados ao utente, pelo que considero, nesta fase, não existirem condições para atender ao solicitado.*

*A Enfermeira Diretora*

*(...)*»

--

*PMP*

*«Indefere o pedido conforme presente informação por estritas razões de interesse do serviço.*

*O Presidente do Conselho de Administração,*

*(...)*

*19.09.2019»*

**1.4.** A 1.10.2019, a entidade empregadora rececionou a apreciação da trabalhadora, que não poderá ser considerada por incumprir o prazo previsto na lei, motivo pelo qual não será aqui replicada.

## **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 a 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/UE 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 a 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), que «a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres» (Considerando 10).

**2.8.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017, sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 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 Sociais<sup>1</sup>, 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, integrando 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 da 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 CT, 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 12 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 CT, 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:

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

- 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 que, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do CT: *«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».*

**2.11.4.** 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 20 dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

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 CT.

**2.11.5.** 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.

**2.11.6.** 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.<sup>2</sup>

**2.12.** No respeito pelo previsto na lei, a trabalhadora deve apresentar declaração na qual constem todos os requisitos de legitimidade do pedido:

- a) Que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) Que a menor vive com a trabalhadora 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 progenitor 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 paternal;
- e) Qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

**2.13.** No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou o trabalho a tempo parcial sem menção ao gozo do direito à licença parental complementar previsto pelo artigo 55.º n.º 2 do CT, sem referência ao não esgotamento do período máximo de duração do trabalho a tempo parcial previsto no artigo 57.º, n.º 1, alínea b) parágrafo II) do CT e sem indicar que modalidade pretende na organização do tempo de trabalho tal como estipula o artigo 57.º n.º 1 alínea c) do CT.

**2.14.** Assim, face aos vícios formais supramencionados constantes do pedido, não pode o mesmo ser autorizado, referindo-se que os restantes elementos jurídicos constantes no processo não foram analisados em virtude deste facto.

---

<sup>2</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.



Tal não obsta, contudo, a que a trabalhadora efetue novo pedido que respeite os requisitos legais previstos nos artigos 55.º e 57.º do CT. Caso ainda não tenha gozado a licença parental complementar na modalidade de trabalho a tempo parcial, a trabalhadora pode também fazê-lo, nos termos previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 51.º do CT.

### **III – CONCLUSÕES**

Nestes termos, a CITE delibera:

**3.1.** Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ....

**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, 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 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE OUTUBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**