

## PARECER N.º 73/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 394/TP/2019

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 25.01.2019, do ... um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a desempenhar funções no Serviço de Estomatologia desta ..., nos termos que se transcrevem:

“Bom dia

A requerente, ..., Enfermeira a desempenhar funções na Estomatologia (...), solicitou o gozo de licença de trabalho a tempo parcial, pelo período de 1 ano, de acordo com o disposto no artigo 55.º da Lei n.º 7/2009 – 17:50 horas semanais.

Depois de enviado o pedido de trabalhadora à responsável de serviço a mesma informa que: “...informo que o serviço não pode manter a atividade ao ser atribuída a redução de 50% do horário de trabalho pedido pela requerente”

O horário praticado na Estomatologia é 8h-6h e 14h-22h, sem fins-de-semana.

Nesta conformidade, remetemos cópias de todo o processo.”

1.2. Compulsado o processo, constata-se que, através de carta datada de 07.01.2019, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora um pedido de gozo de licença para assistência a filho, ao abrigo do artigo 52.º do Código do Trabalho (CT), acompanhado de declaração da entidade

empregadora do outro progenitor para comprovação do disposto na alínea b) do n.º 6, do artigo 52.º do CT, e atestado da Junta de Freguesia comprovativo do agregado familiar, o qual foi posteriormente objeto de alteração através de e-mail remetido à entidade empregadora a 15.01.2019 para pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, ao abrigo do disposto nos artigos 55.º e 57.º do CT e formulado nos seguintes termos:

“Ex.mo. Presidente do Concelho de Administração do ...

Venho por este meio alterar o pedido de licença para assistência a filho menor, para o artigo 55.º do Código de Trabalho.

Pretendo trabalhar a tempo parcial, com uma redução de 50 % do horário, ficando a trabalhar 17h:05 semanais, por um período inicial de um ano.

Agradecendo a atenção dispensada, apresento os meus cumprimentos.

...

Nº mecanográfico (...)

Serviço de Estomatologia”

**1.3.** Em 18.01.2019, por correio eletrónico, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa nos termos que se transcreve:

“Assunto: Resposta do tempo parcial com responsabilidades familiares...

Boa tarde,

Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex.ª que o pedido do tempo parcial com responsabilidades familiares, mereceu o seguinte despacho:

Enf.º Supervisor – “...informo que o serviço não pode manter a atividade ao ser atribuída a redução de 50% do horário de trabalho pedido pela requerente...”

Mais se informa que, de acordo com o disposto no n.º 4, do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de agosto, pode V. Ex.ª. apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data de receção desta informação, um pedido de apreciação.

Cumprimentos,

(...)

Assistente Técnica

Gestão Recursos Humanos”

**1.4.** Em 24.01.2019, por correio eletrónico, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que se transcreve:

“Exmos. Srs.

Venho por este meio e de acordo com o disposto no artigo n.º 4, do artigo 57.º, da Lei nº 7/2009, de 12 de agosto, solicitar um pedido de apreciação ao meu pedido do tempo parcial com responsabilidades familiares, dado que os motivos apresentados pelo Enfermeiro Supervisor, não serem válidos na medida em que nos últimos meses os enfermeiros deste serviço se encontram com horas negativas, conforme pode verificar nos horários em anexo.

Informo também que tenho dois filhos com menos de 12 anos e que reúno todas as condições para usufruir das condições do pedido de licença para assistência a filho menor, de acordo com o artigo 55.º do Código de Trabalho.

Com os melhores cumprimentos,  
...”

**1.5** O processo foi remetido à CITE, instruído com os seguintes documentos:

- cópia do pedido de licença para assistência a filho, datado de 07/01/2019, acompanhado de declaração da entidade empregadora do outro progenitor e de atestado da Junta de Freguesia comprovativo do agregado familiar;
- Alteração do pedido para prestação de trabalho a tempo parcial, datado de 15/01/2019;
- Mapas dos turnos existentes no serviço onde a trabalhadora desempenha as suas funções, cópia da intenção de recusa da entidade empregadora, da apreciação da intenção de recusa e mapas de turno anexos.

**1.6** Cabe à CITE, nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, diploma que aprova a sua lei orgânica, sob a

epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”: “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”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 68.º, n.º 1 da Constituição da República Portuguesa 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. De acordo com o n.º 2 do mesmo preceito “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

**2.2.** 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.”

**2.3.** 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.

**2.4.** 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 dispondo 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”.

**2.5.** 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.

**2.6.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

**2.7.** 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” refere 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”.

**2.8.** 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, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.9.** 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 condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. 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.

**2.10.** 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

---

<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)

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.** 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.

**2.12.** De referir 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.”.

**2.13.** 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.”

**2.14.** 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. 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.

**2.15.** 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.

**2.16.** 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>

**2.17.** 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 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;
- c) 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

---

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



paternal;

d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

**2.18.** Analisado o pedido de trabalhadora com responsabilidades familiares, verifica-se que este não contém os elementos que lhe conferem legitimidade para solicitar o exercício deste direito. No pedido efetuado, a trabalhadora não observou os requisitos legais para efeitos de prestação de trabalho em regime de tempo parcial, razão pela qual fica prejudicada a avaliação das exigências imperiosas do funcionamento da empresa alegadas pela entidade empregadora, bem como os factos aduzidos pela trabalhadora na apreciação à intenção de recusa.

**2.19.** No requerimento apresentado a trabalhadora, enfermeira, a exercer funções no serviço de Estomatologia do estabelecimento ... solicitou, em alteração ao pedido inicialmente formulado, um pedido de concessão de horário de trabalho a tempo parcial, com redução de 50% do horário, ficando a trabalhar 17h. 05 semanais, por um período inicial de um ano; não se encontrando, todavia, preenchidos os requisitos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, e o mesmo se dirá quanto ao estabelecido no o n.º 2 do mesmo artigo, no que respeita ao gozo da licença parental complementar.

**2.20.** Tal conclusão não obsta a que a trabalhadora apresente um novo pedido de trabalho a tempo parcial, devendo para o efeito cumprir todos os requisitos a que alude o artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho.

**2.21.** A entidade 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 essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do disposto no 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 do Código do Trabalho, em

conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

### **III – CONCLUSÕES**

Nestes termos, a CITE delibera:

**3.1.** Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., que, caso assim o entenda, poderá apresentar novo pedido, tendo em consideração as exigências que se referem no presente parecer.

**3.2.** O presente parecer não dispensa a entidade empregadora dos deveres de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, facilitar à mesma a conciliação, nos termos, respetivamente, do disposto no n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, ao setor público, por força do artigo 4.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, 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 20 DE FEVEREIRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.**