

**PARECER N.º 268/CITE/2020**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho a tempo parcial de 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 de fevereiro.

Processo n.º 2318-TP/2020

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 06.05.2020, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho a tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., ...

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora e recebido pela entidade empregadora a 27.04.2020, refere o que a seguir se transcreve:

*«Exmo. Sr. Presidente do Conselho de Administração do ...,  
..., com o n.º mecanográfico ..., a exercer funções como ... no ..., serviço de ..., em regime de 35 horas de trabalho semanal organizado por turnos, nos termos do disposto dos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, venho informar V. Exas de que pretendo trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial, perfazendo as 17,5 horas semanais para prestar assistência ao meu terceiro filho, nascido em 27.10.2018, com quem vivo em comunhão de mesa e de habitação, com início o quanto antes, durante o próximo mês de maio, durante um ano, com a possibilidade de prorrogação por mais dois anos, por verificar que o atual regime de trabalho é insuficiente para assegurar as minhas responsabilidades parentais.  
Declaro que não está esgotado o período máximo de trabalho a tempo parcial e que o outro progenitor tem atividade e não encontra, ao mesmo tempo, em situação de trabalho a tempo parcial.  
Assim, pretendo que o horário a tempo parcial tenha a seguinte modalidade: com turnos de sete ou oito horas, excetuando fins de semana e feriados, perfazendo as 70 horas num período de quatro semanas.*

*Com os melhores cumprimentos,*

XXX».

1.3. Em resposta ao pedido de parecer dos Recursos Humanos, datado de 27.04.2020, a ... responde, em 30.04.2020, da forma que a seguir se transcreve:

*«Perante o requerimento apresentado pela ..., no qual está a solicitar trabalhar a tempo parcial — redução de 35 para 17,5 horas semanais - por um período de um ano, e ouvida a ..., sou da seguinte opinião:*

*Os ... são instituições de saúde que têm por missão prestar assistência à população, durante 24 horas, sete dias por semana. Neste contexto, compete, também aos profissionais de ... assegurar a manutenção da continuidade de cuidados e a vigilância do estado de saúde dos doentes) sob pena de o ... ficar impedido de cumprir com o direito do cidadão ter acesso a cuidados de saúde de qualidade, seguros, necessários e no tempo adequado.*

*Contextualizando, a requerente exerce funções num serviço de ..., onde existem três ... com horário reduzido para amamentação, onde se inclui a requerente, sendo que, para garantir o gozo de férias, não há espaço para reduzir o número de horas disponíveis, sob pena de se entrar no recurso a trabalho suplementar. Salienta-se ainda que o Serviço aguarda oportunidade para regularizar 123 folgas que tem em débito. As dificuldades para assegurar o número de profissionais necessários em cada turno, de modo a garantir a prestação de cuidados impreteríveis e em segurança, são desafios constantes num contexto onde a mobilidade entre serviços, há muito que está no limite da capacidade existente. Acresce que, na atual situação epidemiológica do novo Coronavírus — COVID 19, as necessidades globais de horas de cuidados necessários cresceram cerca de 20%, situação que levou ao adiamento do gozo de períodos de férias de alguns ...*

*Assim, atendendo ao já referido, e considerando a incerteza subjacente quanto ao impacto que a retoma da atividade assistencial poderá produzir no controlo da atual pandemia, tendo que qualquer redução do número de horas de ... disponíveis, pode colocar em risco a segurança dos doentes, pelo que, nesta fase, entendo dar parecer desfavorável ao pedido em análise».*

1.4. Inscrito, manualmente, no canto superior direito da comunicação da ..., pode ler-se o seguinte:

*«Concordo e indefiro, por isso, o pedido*

*O Presidente do CA  
04.05.2020».*

1.5. Tendo em conta que a intenção de recusa é de 04.05.2020 e o processo foi pelo empregador remetido à CITE em 05.05.2020, onde chegou no dia seguinte, é manifesto que não foi dado – à trabalhadora requerente – o prazo para realizar a apreciação previsto pelo artigo 57.º/4 do Código do Trabalho.

1.6. Contactado, por esta Comissão, sobre se tal apreciação chegou a existir, o empregador respondeu que não recebeu qualquer resposta da requerente.

1.7. Do processo não consta qualquer documento apenso por parte do empregador.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, alínea 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 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. 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.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados, sob a epígrafe «Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador com filho menor de 12 anos a trabalhar a tempo parcial (n.º 1), podendo este direito «ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos depois da licença parental complementar em qualquer das suas modalidades» (n.º 2).

**2.5.** Regra geral, «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 de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana» (artigo 55.º, n.º 3 do CT).

**2.6.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial 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:

- Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

- Que não está esgotado o prazo máximo de duração;

- 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».

**2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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/a 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.

**2.8.** 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

**2.9.** 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>1</sup>

**2.10.** Sobre a intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em «exigências imperiosas do funcionamento» da empresa/organização ou a «impossibilidade de substituição» do/a trabalhador/a se este/a for indispensável deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como foi requerido.

**2.11.** No respeito pelo previsto na lei (artigo 57.º/1/CT), o trabalhador deve apresentar declaração da 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;
- d) Que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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.

**2.12.** No caso em análise, a trabalhadora solicita o trabalho a tempo parcial pelo período de 12 meses, na modalidade de metade do tempo de trabalho, correspondente a 17,5 horas semanais, para acompanhar o filho nascido em 27.10.2018.

**2.13.** Relativamente ao cumprimento dos requisitos formais pela requerente, no pedido de trabalho a tempo parcial, foram preenchidos:

- PNT correspondente a metade do tempo de trabalho – artigo 55.º/3 do CT;
- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável – artigo 57.º/1-a) do CT;
- Declaração que vive com o menor em comunhão de mesa e de habitação – artigo 55.º/1-b)-I do CT;
- Declaração que não está esgotado o período de gozo do trabalho a tempo parcial – artigo 55.º/1-b)-II do CT;
- Declaração que o outro progenitor trabalha a tempo inteiro ou está impedido/inibido totalmente de exercer o poder paternal – artigo 55.º/1-b)-III do CT;
- Referência à modalidade segundo a qual a requerente quer trabalhar a tempo parcial – artigo 55.º/3 *in fine* do CT.

Ressalve-se, no entanto, a propósito deste último requisito, que a trabalhadora-requerente não é clara na modalidade em que quer exercer o trabalho a tempo parcial, porquanto a lei refere que a prestação deverá ter lugar «diariamente, de manhã ou à tarde, ou em três dias por semana» (cf. artigo 55.º/3 do CT), e o pedido refere apenas «turnos de sete ou oito horas, excetuando fins de semana e feriados, perfazendo as 70 horas num período de quatro semanas».

**2.14.** A trabalhadora-requerente olvidou, contudo, a referência ao facto de já ter (ou

não) gozado da licença parental complementar prevista, condição essencial ao deferimento da autorização de trabalho a tempo parcial – cf. artigo 55.º/2 do CT.

**2.15.** Pela parte do empregador, a sua intenção de recusa assenta nas exigências imperiosas do funcionamento da organização – cf. artigo 57.º/2 do CT.

**2.16.** Em primeiro lugar, o empregador refere que – no serviço onde a requerente se encontra em funções – já existem três pessoas com dispensa para amamentação. A isto acresce a necessidade de garantir que todos/as os/as colegas da requerente possam gozar férias sem recurso ao trabalho suplementar. E o «desafio constante» que é assegurar o número de profissionais necessários à prestação de cuidados.

**2.17.** Na ausência, recorde-se, de qualquer documento anexo ao presente processo, todas as considerações pelo empregador tecidas no ponto anterior não podem senão ser classificadas como meras constatações fácticas, improcedentes para o efeito ora em análise.

**2.18.** Em segundo lugar, o empregador refere a necessidade de adiar férias gerada pela pandemia que o País atravessa como obstáculo para deferir o pedido de trabalho a tempo parcial da requerente.

**2.19.** O mesmo se diga para este argumento do que para o anterior – não tendo sido juntos ao processo qualquer tipo de documento comprovativo do que é alegado, é também este motivo improcedente para o efeito ora em apreço.

**2.20.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do seu trabalho ou a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação trabalho/família consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial, visando harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., 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 trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3/b), 212.º/2 e 221.º/2, todos do CT, e em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da CRP.

**APROVADO EM 29 DE ABRIL DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES E CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:**

*“A representante da CGTP vota contra o presente projeto de parecer, por se entender que estão reunidos todos os requisitos para a concessão do horário flexível solicitado pela trabalhadora e se alguma informação se entendia faltar deveria a mesma ter sido solicitada, tal como ocorre com as solicitações de remessa de horários e esclarecimentos formuladas às empresas.”*