

## **PARECER N.º 664/CITE/2020**

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

Processo n.º 5297-TP/2020

### **I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 23.11.2020, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., com as funções de ..., a exercer funções no serviço de ... daquela entidade.
  
- 1.2. Por carta datada de 02.11.2020 e remetido por correio eletrónico na mesma data, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos que se transcrevem:

*“(...) Exmo. Senhor*

*Diretor de Serviços de Recursos Humanos do ...*

*Assunto: **Concessão de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades familiares***

*..., trabalhadora com o número mecanográfico ..., ... de ..., a exercer funções no Serviço de ..., pretendendo beneficiar do regime de parentalidade previsto no Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - artigos 33.º a 65.º), com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível, vem requerer autorização*

(com a antecedência de 30 dias) para beneficiar, pelo período de 5 meses, do seguinte horário de trabalho:

**Trabalho a tempo parcial** (art. 55.º)

por filho menor de 12 anos

**Elementos para Instrução do pedido de horário de trabalho:**

**Trabalho a tempo parcial** (artº 55.º e 57.º)

**3 dias por semana:**

1.º Terça-feira das 12:00 h às 18:00 h

2.º Quinta-feira das 08:30 h às 15:30 h

3.º Sexta-feira das 08:30 h às 15:30 h

- Declara que o menor vive em comunhão de mesa e habitação (artº 57.º, alínea b), i))

- No regime de trabalho a tempo parcial comprova ainda:

- que não está esgotado o período máximo de duração (art.º 55º, n.º 4 conjugado com artº 57.º, n.º 1, alínea b), ii))

- que o outro progenitor exerce atividade profissional e que 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 (art. 57.º, n.º 1 alínea b), iii)).

Mais informo que caso seja do interesse da instituição poderei gozar deste horário de trabalho de imediato.

Pede deferimento

(...)"

1.3. Em 04.11.2020, pelo ..., foi proferido o seguinte despacho:

"(...)

**Assunto:** Pedido de redução de horário trabalhador com responsabilidades familiares

A Sra. ... pertence ao mapa de pessoal do ... como ... de .... Encontra-se atualmente ausente por motivo de doença.

Solicitou recentemente redução de horário por motivo de doença, não tendo o CA autorizado o pedido, face à informação da Direção de Serviço.

Solicita agora redução de horário de 40h semanais para 20h semanais, conforme requerimento anexo, que cumpre a legislação em vigor.

O quadro ... da Especialidade de ... é constituído pelos ... abaixo indicados, sendo que nem todos têm horário a tempo completo, nem todos asseguram serviço de urgência e 2 se encontram ausentes do Serviço (uma médica por motivo de doença e outra por motivo de gravidez de risco).

...	Carga horária	Assegura S. Urgência	Motivo
...	20	sim	
...	40	sim	
...	35	não	Dispensa por idade
...	40	sim	
...	40	sim	
...	40	não	Dispensa por idade
...	40	sim	
... (ausente por doença)	40	-	
...	40	sim	
...	40	-	
...	20	sim	
...	35	sim	

Com o quadro ... disponível o serviço recorre também a trabalho suas necessidades) nomeadamente no que respeita a serviço de urgência extraordinário para suprir as No quadro atual e face à evolução da Pandemia Covid-19 e o conseqüente aumento do volume de doentes internado por via de surtos de Covid-19 existentes em vários lares da área de influência deste ..., o ... viu esgotada a sua capacidade de resposta estando com a capacidade de

*internamento esgotada, tendo sido ativado o Plano de Contingência pensado e programado para dar resposta a este surto pandémico.*

*Vários espaços do ... foram transformados em Enfermarias Covid e com necessidade de reforço. Apesar de todos os esforços efetuados, no sentido de contratar recursos humanos para fazer face a este acréscimo de trabalho, as dificuldades de contratações são imensas e o reforço das equipas que ficou aquém do esperado.*

*Foi criada uma equipa fixa com a constituição abaixo indicada de forma a assegurar, em exclusividade, a assistência aos doentes COVID internados 24 horas por dia, durante os? dias da semana:*

*-4 médicos de Pneumologia*

*-5 médicos de Infecçologia*

*- 6 médicos de Medicina Interna*

*-9 médicos de outras especialidades*

*A criação desta equipa origina que os ..., a mobilizar para estas atividades, tenham que ser substituídos por ... de outras especialidades nas escalas de urgência geral e interna, nos dias e períodos horários em que os mesmos se encontravam escalados;*

*Desta forma, e sob pena de comprometer a resposta necessária à evolução da pandemia Covid-19 não tem capacidade para autorizar a redução de horários de trabalho aos seus profissionais, todos indispensáveis no momento atual, pelo que se **propõe a recusa do pedido** e respetiva informação à requerente, **no prazo máximo de 20 dias.***

*A requerente tem após ser notificada da intenção de recusa 5 dias para contestar a decisão, devendo em seguida o ... remeter o processo para devida apreciação da CITE.*

*(...)"*

- 1.4. Em 05.11.2020, pelo conselho de administração foi proferido o seguinte despacho:

“(…)

*Indeferido pelas razões expostas.*

(…)”

- 1.5. Por carta datada de 10.11.2020 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora requerente a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

“(…)”

**Assunto:** *Recusa de redução de horário*

*Exma. Sra. ...,*

*Na sequência do seu pedido para redução de horário cumpre-nos informar o seguinte:*

*O quadro ... de ... é constituído por 12 ..., sendo que nem todos têm horário a tempo completo, nem todos asseguram serviço de urgência e 2 encontram-se ausentes do Serviço, por motivo de doença e gravidez.*

*Como quadro .... disponível, o serviço recorre também a trabalho extraordinário para suprir as suas necessidades, nomeadamente no que respeita a serviço de urgência.*

*No contexto atual, face à evolução da Pandemia Covid-19 e ao conseqüente aumento do volume de doentes internados, por via de surtos de Covid-19 existentes em vários lares da área de influência deste ..., o ... viu esgotada a sua capacidade de resposta estando com a capacidade de internamento esgotada, tendo por isso sido ativado o Plano de Contingência, pensado e programado para dar resposta a este surto pandémico.*

*Vários espaços do ... foram transformados em Enfermarias Covid e com necessidade de reforço. Apesar de todos os esforços efetuados, no sentido de contratar recursos humanos para fazer face a este acréscimo de trabalho, as dificuldades de contratações são imensas e o reforço das equipas que ficou aquém do esperado.*

*Foi criada uma equipa fixa com a constituição abaixo indicada de forma a assegurar, em exclusividade, a assistência aos doentes COVID internados 24 horas por dia, durante os 7 dias da semana:*

- 4 médicos de Pneumologia*
- 5 médicos de Infeciologia*
- 6 médicos de Medicina Interna*
- 9 médicos de outras especialidades*

*A criação desta equipa origina que os ..., a mobilizar para estas atividades, tenham que ser substituídos por médicos de outras especialidades nas escalas de urgência geral e interna, nos dias e períodos horários em que os mesmos se encontravam escalados;*

*Desta forma, e sob pena de comprometer a resposta necessária à evolução da pandemia Covid-19, o CHS, EPE não tem capacidade para autorizar a redução de horários de trabalho aos seus profissionais, todos indispensáveis no momento atual, pelo que foi indeferido pelo Conselho de Administração o pedido de redução de horário apresentado por V. Exa.*

*Com os melhores cumprimentos  
(...)"*

- 1.6.** Por carta datada de 18.11.2020, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

*"(...)*

*Assunto: Resposta à recusa do pedido de redução de horário de trabalho a trabalhador com responsabilidades familiares*

*Exmo. Senhor*

*Diretor de Serviços de Recursos Humanos do ...,*

*O motivo da recusa do meu pedido de redução de horário prende-se com a necessidade de o ... alargar a atividade clínica em resposta à pandemia covid-19. Como foi descrito na resposta que me foi endereçada, esta atividade clínica é fundamentalmente em serviço de urgência ou de urgência interna. Como já é do conhecimento do ... encontro-me de baixa médica com redução substancial da minha capacidade funcional (relatório anexo), e de acordo com a avaliação em consulta de saúde ocupacional (anexo) não poderei realizar atividades com longos períodos de pé, ou seja, não poderei realizar a atividade em serviço de urgência.*

*No sentido de não comprometer a minha capacidade nas atividades de vida diária, nomeadamente na assistência ao meu filho menor, fiz este pedido de redução de horário. No entanto, mesmo com limitação funcional, considero que posso ser uma mais valia para o meu serviço.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*(...)"*

## **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 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.

**2.7.** A Diretiva 2019/1158/EU 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 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).

**2.8.** 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” 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

---

<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)

inclusão, e integra 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 de a 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 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 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 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.

**2.11.2.** 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."*

**2.11.3.** 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 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.

**2.11.5.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subseqüentes 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 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 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

---

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

parcial.

**2.13.** No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial pelo período de 5 meses, a ser prestado em 3 dias por semana, para prestar assistência inadiável que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

**2.14.** Mais declara que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial e que o outro progenitor tem atividade profissional e que se encontra em isento de horário de referência semanal, mantendo disponibilidade permanente para o serviço, podendo concluir-se que não se encontra em situação de tempo parcial.

**2.15.** Do pedido formulado pela requerente, não é possível aferir a idade do filho menor de 12 anos de idade.

**2.16.** Por outro lado, o pedido da trabalhadora é omissivo quanto ao gozo da licença parental complementar prevista no n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, desconhecendo-se se a trabalhadora gozou a referida licença, ou, se a criança ainda tem idade suficiente para o gozo de tal licença.

**2.17.** Em face da factualidade descrita, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais do pedido da trabalhadora, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, podendo a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

**2.18.** Por último, salienta-se que a trabalhadora, caso não tenha ainda

usufruído a licença parental complementar e o seu filho tenha idade inferior a 6 anos de idade, poderá, caso pretenda, usufruir, da licença parental complementar, na modalidade prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, ou seja, trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho a tempo igual a metade do tempo completo, bastando para o efeito, comunicar à entidade empregadora a sua decisão, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início, indicando a modalidade pretendida, o início e o termo de cada período, a modalidade pretendida do regime de trabalho a tempo parcial, ou seja, prestar trabalho diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, cumprindo metade do tempo completo de trabalho.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

**3.1.** Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial efetuado pela trabalhadora ... porquanto o pedido apresentado não cumpre todos os requisitos legais, em concreto o n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, ou seja, a indicação se já foi gozada a licença parental complementar, em qualquer uma das suas modalidades.

**3.2.** A trabalhadora, caso reúna as condições para o efeito e caso assim o entenda, poderá usufruir da licença parental complementar, nos termos da alínea b) do n.º 1, do n.º 4 e n.º 5 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

**3.3.** A trabalhadora, poderá ainda, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de tempo parcial, nos termos previstos

nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

**APROVADO EM 22 DE DEZEMBRO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,  
COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS  
TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)**