

PARECER N.º 610/CITE/2021

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 CITE-TP/2837/2021

I – OBJETO

- 1.1.** A **CITE** recebeu, por carta registada com aviso de receção remetida no dia **29 de outubro de 2021**, do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização para prestação de trabalho em tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., ..., a desempenhar funções no Serviço de ...
- 1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por requerimento datado do dia **7 de outubro de 2021**, nos termos do qual requer, ao abrigo do disposto nos artigos 51º, 55º e 57º do Código do Trabalho, lhe seja concedido um horário de trabalho a tempo parcial, alegando, com relevo para a presente apreciação, que:
1. O seu horário de trabalho é de 35h semanais;
 2. É mãe de dois filhos menores, com 4 anos e 11 meses de idade respetivamente, que com ela vivem em comunhão de mesa e habitação.
 3. O outro progenitor exerce funções como ..., a tempo inteiro, em regime de isenção de horário de trabalho (na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho), sendo que, no decurso da sua atividade laboral, pode deslocar-se para qualquer outra parte do País ou estrangeiro.
 4. Facto que o impede de prestar o necessário acompanhamento dos filhos menores, em permanência;
 5. A Requerente usufruiu da licença parental complementar relativamente ao filho mais novo, mas não usufruiu esta licença relativamente ao filho mais velho, com 4 anos de idade.
 6. Pelo que, nos termos do artigo 51º, n.º1, alínea b) do Código do Trabalho, assiste-lhe o direito de gozar licença parental complementar, neste caso, “trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo”;
 7. Mas assiste-lhe também o direito de trabalhar a tempo parcial, nos termos do artigo 55º do Código do Trabalho, por um período prorrogável até dois anos, depois da licença parental complementar;
 8. Requer, por isso, a aplicação do regime de trabalho a tempo parcial, pelo prazo de dois anos, com início a 7 de novembro de 2021, pretendendo que a organização do

trabalho a tempo parcial complete 21 horas semanais, distribuídas em três dias por semana, de segunda a domingo, no período do turno da manhã (8 -16h).

- 1.3.** A trabalhadora junta ao seu requerimento uma declaração comprovativa da composição do agregado familiar emitida pela Autoridade Tributária e Aduaneira datada de 11.02.2021, e uma declaração comprovativa da situação profissional do marido e progenitor das crianças.
- 1.4.** No dia **19 de outubro de 2021**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a sua intenção de recusa ao pedido formulado, com base nos fundamentos que se transcrevem:
1. Por deliberação do Conselho de Administração do Centro ... (...) de 15/07/2021, o Centro ... já tinha manifestado intenção de recusar o pedido da trabalhadora requerente com os fundamentos que lhe foram comunicados, e para os quais remete.
 2. O bloco de ... encontra-se numa carência de profissionais de enfermagem especializados em ... para cumprir as dotações definidas pela Ordem dos Enfermeiros.
 3. O ... do ..., para além de ter um défice de **oito** enfermeiros/as especialistas decorrente de saídas definitivas da instituição, tem ainda **quatro** enfermeiros/as em horário de amamentação, **três** com horário flexível, **um** com horário parcial e mais **dois** com contraindicação à realização de horário em roulement por limitações de saúde.
 4. O conselho de administração do ... não tem competência para contratar novos profissionais para fazer face à redução do horário solicitado, o que implica que o deferimento do pedido da trabalhadora, associado às situações já descritas, colocaria em causa o normal funcionamento do serviço, incluindo a real possibilidade de encerramento do serviço, por falta de recursos humanos especializados.
 5. O conselho de administração já encetou todas as diligências, no âmbito das suas competências, para abertura de procedimento concursal para contratação de enfermeiros especialistas em ..., encontra-se a aguardar o seu deferimento.
- 1.5.** A entidade empregadora junta à intenção de recusa ora formulada uma intenção de recusa enviada em momento anterior dando nota da referida deliberação do conselho de administração do ... de 15/07/2021, um pedido de abertura de procedimento concursal para pessoal de enfermagem enviado ao Sr. Presidente da ..., datado de 14/07/2021 acompanhada da respetiva proposta e do mapa de cálculo de dotações seguras em serviços de enfermagem.
- 1.6.** Compulsada a referida e anterior intenção de recusa tomada com base na deliberação do conselho de administração de 15/07/2021, para cujos fundamentos a intenção de recusa ora enviada remete, acrescentamos ainda que, segundo a entidade empregadora, não é possível conceder o horário a tempo parcial sem comprometer o funcionamento do serviço, também com base

dos fundamentos os seguintes:

1. O serviço de ... encontra-se organizado em regime de turnos rotativos em virtude de funcionar 24 horas por dia em 365 dias por ano.
 2. A organização de três turnos exige que os mesmos sejam rotativos para permitir os necessários descansos entre jornadas.
 3. Atualmente estão mobilizadas todas as ... para o bloco de ..., situação que se traduz em alguns constrangimentos e interferência a qualidade dos cuidados prestados às puérperas de riscos deviam ser cuidadas por enfermeiras especialistas de saúde materna e obstétrica.
 4. Sendo a dotação necessária de enfermeiros/as especialistas de saúde materna e obstétrica, tanto para o bloco de partos como para a urgência de ginecologia e obstetrícia, de **37** profissionais, o ... tem apenas **29**, das quais **3** usufruem de horário flexível ao abrigo do exercício de direitos de parentalidade, bem como foi autorizado um horário a tempo parcial em licença parental complementar e **2** enfermeiras encontram-se com dispensa para amamentação. Acrescendo a estas ainda uma enfermeira ausente por razões clínicas.
- 1.7.** Não consta do expediente remetido a esta Comissão que a trabalhadora tenha vindo apresentar a sua apreciação à intenção de recusa nos termos previstos no artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho.
- 1.8.** Não existem quaisquer outras questões de facto ou direito que tenham sido alegadas por qualquer das partes.

Cumprir apreciar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No âmbito das suas “atribuições próprias e de assessoria”, definidas no artigo 3º Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabe à CITE: “(...) *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. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. E 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, em si mesma, um dos objetivos da União Europeia.

2.3. 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”.

2.4. 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.

2.5. 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).

2.6. 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”.

2.7. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, constituído por três capítulos, a saber, (I) Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho, (II) Condições

justas no mercado de trabalho e (III) Proteção social e inclusão, integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, sendo um deles, o princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.8. No quadro da legislação nacional, o ordenamento jurídico português acolhe, na própria Constituição da República Portuguesa, as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no seu artigo 9.º, ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.

2.9. No seu artigo 13.º, a Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra o princípio da igualdade, enquanto princípio estruturante do Estado de Direito Democrático, impondo o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, e concretizando assim a igualdade em dois vetores essenciais, designadamente, através da proibição do arbítrio legislativo e da proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.”, dispondo o nº2 do mesmo dispositivo legal que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. Consagra ainda a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) 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.”

2.12. No âmbito da legislação infraconstitucional, também o Código do Trabalho (CT), preconiza 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 (n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente dever da entidade empregadora a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.13. Assim, e materializando os princípios constitucionais supra enunciados, 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/a 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.**

2.14. Nos termos previstos no **n.º 1 do artigo 57.º** do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial, **deve cumprir os seguintes requisitos:**

- 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.

2.15. 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.”.*

2.16. 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.*”

2.17. 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.

2.18. 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.

2.19. 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.

2.20. 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, conforme determina o artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.21. Situação diferente é a que resulta do artigo 51º do Código do Trabalho que, enquanto modalidade de licença parental complementar, elenca na alínea b) do nº 1 “o trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo”.

2.22. Nesta modalidade refere o legislador, nos termos da referida norma legal, 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” e que “se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências

imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.”

2.23. No mais, refere-se ainda que “durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual, e que o exercício deste direito “(...) depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.”

2.24. No caso concreto da licença parental complementar na modalidade de trabalho a tempo parcial, ali prevista, não se vislumbra, pois, a possibilidade de a entidade empregadora se poder opor ao seu exercício, designadamente com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço, conquanto os requisitos previstos estejam em concreto verificados.

2.25. E sobre a possibilidade de gozo desta licença, sublinhe-se uma vez mais, desde que em concreto se verifiquem os pressupostos legais de que depende, não se antevê a necessidade de parecer prévio desta Comissão, justamente porque o legislador não prevê a possibilidade de que o seu gozo possa ser obstado pela entidade empregadora.

2.26. Significa isto que esta nossa apreciação não se dirige à possibilidade de a trabalhadora aqui requerente gozar a licença parental complementar, ainda não gozada, relativamente ao filho mais velho com quatro anos de idade, e nesse sentido **circunscrevemos o nosso parecer ao recurso ao trabalho a tempo parcial, enquanto medida de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, no caso de trabalhadores/as com responsabilidades familiares.**

2.27. E nesta medida, cumpre por referência ao regime consagrado nos termos das disposições conjugadas nos **artigos 51º, 55º e 57º do Código do Trabalho**, sublinhar que o/a trabalhador/a deve apresentar declaração na qual constem todos os requisitos de admissibilidade do pedido, a saber:

- 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 parcial.

2.28. No caso em apreço, a trabalhadora requerente refere expressamente que é mãe de dois filhos menores, com 4 anos e 11 meses de idade respetivamente, que com ela vivem em comunhão de mesa e habitação, sendo que relativamente ao mais novo se encontra esgotada a licença complementar que já gozou.

2.29. Mais refere 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 que não se encontra esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial.

2.30. Observando todos estes requisitos, o pedido da trabalhadora não cumpre, todavia, a modalidade de organização do tempo de trabalho ajustada a uma situação de facto que não contempla, como é o caso, o acordo da entidade empregadora. Senão vejamos.

2.31. A trabalhadora começa por referir que tem um horário de trinta e cinco horas semanais, facto que não tendo sido contestado ou impugnado pela entidade empregadora, admitimos que corresponda à realidade.

2.32. Conforme resulta das disposições conjugadas dos artigos 51º, nº, 1, alínea b) e 55º, nº 3 ambos 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.”

2.33. Confrontada a letra da lei e o pedido da trabalhadora constatamos que esta requer a *aplicação do regime de trabalho a tempo parcial, pretendendo que a organização do trabalho a tempo parcial complete **21 horas semanais, distribuídas em três dias por***

semana, de segunda a domingo, no período do turno da manhã (8 -16h).

2.34. Ora, se a trabalhadora se encontra vinculada a um período normal de trabalho de 35 horas semanais, e se não existe acordo com a entidade empregadora, o período normal de trabalho a tempo parcial correspondente a metade do praticado seria de **17,5 horas/semana**, e não 21 horas como peticiona.

2.35. Facto que, se é verdade que possa abonar a entidade empregadora atenta a escassez de recursos humanos de que dá nota na intenção de recusa, não deixa de configurar o desvirtuamento de um requisito formal de que depende a admissibilidade do pedido, e que impede uma apreciação da situação em análise que não seja favorável à entidade empregadora.

2.36. Consideramos, por isso, que os requisitos de admissibilidade do pedido da trabalhadora não se mostram totalmente preenchidos, e que, nessa medida, se torna inútil a análise das circunstâncias sobre as quais a entidade empregadora fundamenta as exigências imperiosas do serviço que impedem a atribuição do horário a tempo parcial.

2.37. Sobre o conceito de exigências imperiosas de funcionamento da empresa, que sendo um conceito indeterminado, cabe à doutrina e à jurisprudência densificar e concretizar, valerão as mesmas considerações que se impõem à recusa de trabalho em horário flexível, não só por efeito da inserção sistemática das duas ferramentas legais nos mesmos artigos, mas porque valerá quanto às mesmas a “ratio legis” subjacente aos mecanismos de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras.

2.38. Por isso mesmo entendemos que também aqui, “as exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido (...), previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

2.39. Exigindo-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho naquele serviço específico não permite a atribuição de um horário a tempo parcial que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.40. Tornando-se materialmente inútil tal apreciação, como referimos, e pelas razões invocadas, cumpre sublinhar que pode a trabalhadora requerente, querendo, apresentar novo pedido no qual se apresentem preenchidos todos os requisitos legais de que depende a análise da sua pretensão.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio **favorável à intenção de recusa** da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de autorização para a prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... **que, querendo, poderá apresentar, a todo o tempo, novo pedido do qual resulte o preenchimento de todos os requisitos de que depende a sua admissibilidade.**

3.2. A entidade empregadora deve ainda assim 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, em conformidade com o princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR **UNANIMIDADE** DOS MEMBROS DA CITE EM **23 DE NOVEMBRO DE 2021**,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.