

## **PARECER N.º 487/CITE/2022**

**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 CITE-TP/2250/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 28.06.2021, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho a tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., Enfermeira nesta organização.

**1.2.** O pedido da trabalhadora, rececionado pelo empregador em 26.05.2022, contém o seguinte teor:

*«Eu, ..., [...] pretendo beneficiar do regime de trabalho a tempo parcial pelo período de 20horas semanais no horário das 9 às 13horas, de 2ª a 6ª feira, pelo período inicial de 12 meses.*

*Declaro que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação comigo.*

*Declaro que o outro progenitor exerce atividade profissional e que não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial».*

**1.3.** Em 14.06.2022, o empregador remete à trabalhadora a sua intenção de recusa via eletrónica nos seguintes moldes:

*«Considerando as características do município de Odemira e a área de intervenção da Senhora Enfermeira em apreço e a escassez de recursos humanos, somos a indeferir».*

**1.4.** Pela mesma via, em 15.06.2022, a trabalhadora apresentou a sua apreciação contendo esta o seguinte teor:

*«Eu, ..., [...], venho por este meio solicitar [...] a revisão da deliberação do CA, por não verificar base de argumento compatível com o n.º2 do artigo 57.º do Código do Trabalho. [...] Informo, para os devidos efeitos, que a concessão de trabalho a tempo parcial foi requerida em formato impresso, rubricado e assinado, e enviada por correio interno em*

*26.05.2022, cumprindo todas as exigências legais.*

*Ao 18.º dia rececionei, no meu email profissional, a informação do gabinete dos RH, de que o CA teria deliberado indeferir o meu requerimento. Ao 19.º dia rececionei deliberação digitalizada no meu email profissional. Hoje, 20.º dia, sou a enviar a minha apreciação negativa da situação, para que se processe ao declarado em sede do Código do Trabalho».*

**1.5.** Ao processo, o empregador não juntou mais documento algum, nomeadamente, a deliberação do CA aludida na apreciação da requerente.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26.03, 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/as 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 12.02, o direito de trabalhador/a com filho/a 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 [PNT]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/a trabalhador/A possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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. Caso contrário, 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 - também 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.

**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 trabalho/família do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como foi requerido.

**2.11.** No cumprimento da lei (artigo 57.º/1/CT), o/a trabalhador/a 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, simultaneamente, 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, com o fundamento de que precisa de prestar o acompanhamento devido aos filhos menores de 12 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e de habitação.

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

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

**2.14.** No entanto ficaram duas condições essenciais por preencher, nomeadamente:

- Declaração que não está esgotado o período de gozo do trabalho a tempo parcial – artigo 55.º/1-b)-II do CT; e
- A referência ao facto de já ter (ou não) gozado da licença parental complementar,

condição essencial ao deferimento da autorização de trabalho a tempo parcial - cf. artigo 55.º/2 do CT.

**2.15.** Tendo em conta o último ponto elencado, é inútil prosseguir para a análise dos fundamentos invocados pelo empregador na intenção de recusa, uma vez que o pedido da trabalhadora não cumpre com os requisitos legais necessários para avançar. Se a requerente desejar, pode fazer novo pedido.

**2.16.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o 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 ..., sem prejuízo de a requerente realizar novo pedido se assim o desejar.

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lha, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA  
DA CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES,  
EM 21 DE JULHO DE 2022**