

**PARECER N.º 595/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/3078/2022

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 25.08.2021, 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, datado de 12.08.2022, contém o seguinte teor:

*«Eu, ..., Enfermeira [...], mãe de ... (4 anos) e ... (2 anos), menores de 12 anos, venho por este meio solicitar o artigo 55.º do Código do Trabalho a tempo parcial, por um período de 12 meses, como seguinte horário: todas as segundas e terças feiras de dia útil do mês e um domingo por mês, num total de 17 horas e 30 minutos por semana.*

*Solicito que o horário a tempo parcial entre em vigor a partir do dia 2 de outubro 2022.*

*Como é do vosso conhecimento, gozei licença parental complementar no período de 1 de março de 2020 a 29 de maio de 2020 pela minha filha ... e já tinha gozado também a licença parental complementar pela minha filha ... no período de 1 de agosto de 2018 a 31 de outubro de 2018.*

*Sendo que já fiz este pedido duas vezes, por um período de 12 meses pela minha ... e mais 12 meses pela minha ..., o tempo máximo de duração de trabalho a tempo parcial, não está esgotado, pelo que faço o presente pedido pela minha filha mais velha, ....*

*Solicito a vossa atenção para o seguinte:*

*1. Informo que, apesar de ter referido que pretendia trabalhar as 2as e 3as feiras e um domingo por mês, estou disponível, atendendo as necessidades do Serviço, para realizar outros turnos, por comum acordo com a chefia, se assim for necessário, tal como se tem verificado.*

*2. Após o termo do meu horário de amamentação, também estou disponível para realizar turnos sem ser no horário diurno.*

*Envio, em anexo, comprovativo em como as minhas filhas vivem comigo em comunhão*

*de mesa e habitação, bem como comprovativo de horário de trabalho do meu companheiro que demonstra que o mesmo não usufrui de horário a tempo parcial».*

**1.3.** Em 23.08.2022, o empregador remete ao trabalhador a sua intenção de recusa nos seguintes moldes:

*«Não é possível autorizar o pedido, dado comprometer a dotação do serviço, o qual tem um défice de enfermeiros para colmatar as suas necessidades assistenciais em 140 horas semanais, agravando o persente pedido o défice de horas de cuidados já existente. Existe assim um conflito de interesse entre as necessidades do profissional e as responsabilidades assistenciais do serviço aos doentes aí internados, tendo o ...de acautelar a sua missão assistencial, com a qual está comprometido».*

**1.4.** Em 25.08.2022., a requerente realizou a seguinte apreciação:

*«Em resposta a vossa intenção de recusa de pedido de horário a tempo parcial, pelo artigo 55.º, venho por este meio apresentar os meus fundamentos:*

- 1. Tendo em conta que me encontro a amamentar a minha filha mais nova, não faço turnos de 12h, sendo estes os turnos maioritariamente solicitados como extraordinários, logo estar a tempo complete não iria colmatar estes turnos em falta;*
- 2. Como poderão verificar junto da Enfermeira Responsável da Unidade sempre que me e possível, dentro da minha gestão familiar, estou disponível para realizar outros turnos fora do horário solicitado ou extra (desde que turnos de 8h de trabalho)».*

**1.5.** Ao processo, o empregador não juntou mais nenhum documento para além dos mencionados.

## **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 trabalhador solicita o trabalho a tempo parcial por mais 12 meses, relativamente à filha mais velha, de quatro anos de idade.

**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 (cf. artigo 55.º/3 do CT);
- Declaração que vive com a 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;
- 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; e
- Declaração de que o outro progenitor trabalha a tempo inteiro – artigo 55.º/1-b)-III do CT.

**2.14.** No entanto, há duas condições essenciais que ficaram mal preenchidas, a saber:

- No que toca à referência à modalidade segundo a qual a requerente quer trabalhar a tempo parcial (cf. artigo 55.º/3 in fine do CT) – a lei refere três hipóteses, sendo que a indicada pela trabalhadora não corresponde a nenhuma delas; e
- Para além de declaração de que o outro progenitor trabalha a tempo inteiro (e por isso não usufrui da prerrogativa ora requerida), à trabalhadora cabia ainda mencionar que o pai das menores nem está impedido/inibido totalmente de exercer o poder paternal – artigo 55.º/1-b)-III 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 requerente não cumpre com a totalidade dos requisitos legais necessários para avançar. Se a trabalhadora 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 14 DE SETEMBRO DE 2022**