

**PARECER N.º 764/CITE/2022**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, a trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 3829-TP/2022

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 10.10.2022, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de enfermeira e a desempenhar funções na Unidade de ...do Hospital ....

**1.2.** Em 23.09.2022 a trabalhadora submeteu um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“ (...)

*Eu, ..., enfermeira na Unidade de ...do Hospital ..., com numero mecanográfico n.º ..., portadora do CC n.º ..., venho por este meio expor a minha situação familiar:*

*Tenho dois filhos, à data desta carta, com 18 e 36 meses a meu cargo e do pai, vivendo em comunhão de mesa e habitação em .... O meu marido e pai dos meus filhos, é agente da ... e irá ingressar numa formação a dia 3 de outubro de 2022, com vista a integrar uma força da Unidade .... Durante o decorrer da formação terá horário imprevisível e indeterminado, sem data de termino da mesma, que se prevê que dure no mínimo 12 semanas. Durante este período encontro-me sem ajuda de familiares, pois a minha mãe trabalha e reside no ... e a minha sogra trabalha e reside no .... O pai do meu marido faleceu há cerca de 1 ano e meio e o meu pai tem incapacidade superior a 65% e reside no ....*

*Pelos motivos supracitados, serei a principal cuidadora dos meus filhos durante estes meses, e venho apelar a vossa compreensão relativamente à minha situação, que é temporária.*

*Desta forma solicito, nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, exercer o direito de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares.*

*Sendo que, conforme o disposto no número 2 do artigo 55º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, já foi por mim gozada a licença parental complementar na modalidade de licença parental alargada.*

*Solicito deste modo, e salvo acordo em contrário, usufruir do direito de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, por um período de 3 meses, tendo início a 24 de outubro de 2022 e termino a 24 de janeiro de 2023, e segundo a lei, com o tempo correspondente a metade do praticado a tempo completo, 17h30min,*

*semanais, na modalidade de 3 dias por semana. Mantendo disponibilidade e flexibilidade, mediante as responsabilidades familiares, de atender as necessidades do serviço.*

*No caso de haver um acordo entre ambas as partes, face ao direito de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, solicito manter a dispensa para amamentação, nos termos do disposto no artigo 47º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ficando assim reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho.*

*Perante este pedido, e segundo os termos do artigo 57º, do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, informo que pretendo usufruir do direito de trabalho a tempo parcial, de 24 de outubro de 2022 a 24 de janeiro de 2023, relativo a 17h30 min, semanais na modalidade de 3 dias por semana. E ainda, declaro que: tenho dois filhos menores de 12 anos que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação; Não está esgotado o período máximo de duração; o outro progenitor, Mauro Filipe Serra Rebocho portador do CC n.º 13510622, tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.*

*Anexo a esta carta:*

*Ordem de Serviço do Diretor Nacional da ... (Agente com o numero de concurso ...);*

*Cartão de Cidadão dos descendentes;*

*Cartão de Cidadão do outro progenitor.*

*(...)"*

**1.3.** Por correio eletrónico datado de 04.10.2022 foi remetida comunicação do seguinte teor:

*"(...)*

*Bom dia*

*Junto se anexa deliberação da Sra. Enf. Diretora para conhecimento.*

*Em querendo, tem cinco dias para fazer o contraditório ao indeferimento do pedido.*

*Com os melhores cumprimentos.*

*(...)"*

Constam do processo remetido à CITE, as informações abaixo transcritas:

*"(...)*

*O(A) Enfermeira ..., nº mec. ..., em regime de CIT, a exercer funções na Unidade ..., vem solicitar através do requerimento em anexo, horário de trabalho a tempo parcial com uma carga horária de 17,5 tendo início a 24 de outubro e término a 24 de janeiro de 2023, durante 3 meses por filhos menores ao abrigo do artigo 55º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.*

*Analisado o requerimento considera-se que o(a) colaborador(a) reúne as condições necessárias, uma vez que cumpre todos os critérios necessários para a atribuição do solicitado.*

*O Responsável informa: "Ainda que reconhecendo os seus direitos, e a situação evocada, a redução do seu horário implicaria a diminuição de horas de cuidados às crianças internadas, o que não é benéfico para o serviço".*

*Face ao que antecede, somos de parecer que o requerido está em condições de ser autorizado, nos termos da lei."*

*\**

*“O presente pedido tem intenção de recusa, dada a grave carência de enfermeiros no .... A redução de horário agrava as horas em défice em mais 70 horas semanais, tendo como efeito prático dotação inadequada face às necessidades de horas de cuidados em 9 turnos mensais e 468 turnos anuais. A equipa tem já um défice de 5 enfermeiros face à dotação que deveria ter o que significa menos 700 horas mensais. O presente pedido agrava o défice para 770 horas, colocando em risco a capacidade de resposta da unidade. Relembra-se que este serviço recebe doentes COVID e a experiência acumulada pela profissional é essencial para a continuação da missão do serviço.”*

**1.4.** Não consta do processo remetido à CITE que a trabalhadora tenha apreciado a intenção de recusa proferida pela entidade empregadora.

## **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 dispondo 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 inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

---

<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)

**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 subsequentes 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 parcial.

**2.13.** Do pedido formulado, a trabalhadora solicita um regime de trabalho a tempo parcial, reduzindo o seu período normal de trabalho para 17h30.

**2.14.** Solicita que o seu período normal de trabalho seja prestado em 3 dias da semana.

**2.15.** Solicita tal regime pelo período de 3 (três) meses.

**2.16.** Afere-se que a trabalhadora já que esgotou o direito à licença parental complementar e que não está esgotado o prazo máximo de duração máxima deste tipo de horário.

---

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

**2.17.** Declara ainda que o outro progenitor tem atividade profissional e não exerce o mesmo direito ao mesmo tempo.

**2.18.** Mais declara que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho.

**2.19.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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 requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.20.** Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

**2.21.** Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa somos de entender que o mesmo não permite preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.22.** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora limita-se a fazer uma alegação

genérica e abstrata dos motivos que considera serem fundamentais para não conceder o horário solicitado pela requerente, não cuidando demonstrar em absoluto por que motivo não pode conceder o horário solicitado pela requerente.

**2.23.** O que a entidade empregadora deveria ter feito e não fez, era demonstrar de que forma o horário solicitado pela requerente punha em causa o normal funcionamento do serviço onde a requerente desempenha funções, nomeadamente quais os períodos que ficariam a descoberto com o horário solicitado pela requerente.

**2.24.** Ora, atendendo às razões apresentadas pela entidade empregadora, afigura-se que as mesmas não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento do serviço, não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento do mesmo, tal como determina o disposto nos artigos 55º e 57º do CT, tendo em conta o teor do pedido constante do ponto 1.2 e da intenção de recusa da entidade empregadora constante do ponto 1.3.

**2.25.** Os argumentos apresentados pela entidade empregadora, são genéricos, vagos e abstratos, porquanto não são apresentadas, razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, uma vez que não demonstra de que forma o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções, não refere quantos turnos existem, quantos trabalhadores/as existem, quantos trabalhadores/as são necessários/as para cada turno, bem como não indica qual ou quais os períodos de tempo que ficam a descoberto, caso a trabalhadora exerça as suas funções no horário.

**2.26.** Com efeito, a entidade empregadora, não alegou nem tão-pouco demonstrou os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

**3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial efetuado pela trabalhadora ..., por não se afigurarem devidamente fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora, por esta ser indispensável.



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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 26 DE OUTUBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**