

**PARECER N.º 732/CITE/2023**

**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 nº CITE-TP/3452/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** A **CITE** recebeu, por comunicação eletrónica, remetida no dia **14 de julho de 2023**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização para **prestação de trabalho em tempo parcial** apresentado pela trabalhadora ..., que exerce funções inerentes à categoria profissional de Enfermeira.

**1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por comunicação eletrónica, no dia **11 de julho de 2023**, elaborado nos seguintes termos:

“(...) Atualmente estou a gozar de licença parental após o nascimento do meu filho a 4 de outubro de 2022. Escrevo para solicitar uma redução de horário para tempo parcial por ter um filho menor, ao abrigo do artigo 55º do Código do Trabalho. Assim, solicito que meu horário de trabalho seja reduzido para 17,5 horas por semana a decorrer no período diurno em 3 dias por semana.

Pretendo a duração deste regime a iniciar assim que retomar funções e até 31 de Dezembro de 2024, altura em que o meu filho terá 2 anos e 2 meses (o período de tempo deste pedido corresponde, assim, a menos de 2 anos de duração).

A redução de horário por ter um filho menor é um direito do qual gostaria de gozar com vista ao maior interesse da criança.

(...)

A somar ao enquadramento legal que legitima o meu pedido, declaro também que ainda não conseguimos vaga na creche junto à nossa casa e não temos onde deixar o nosso filho todos os dias da semana pelo que a redução do meu horário laboral será a única forma de manter o meu vínculo profissional com o ...

Envio em anexo comprovativo da data de nascimento do meu filho (anexo 1); declaração do agregado familiar, comprovando a coabitação com o menor (anexo 2); declaração da situação profissional a tempo inteiro do pai, não podendo ficar com o nosso filho, na forma de recibo de vencimento (anexo 3); declaração do período gozado de licença parental complementar, tendo gozado a totalidade dos dias de 02-04-2023 até 30-06-2023 (anexo 4). (...)"

- 1.3.** A trabalhadora juntou ao seu pedido o cartão de cidadão do filho que comprova que nasceu em 04 de outubro de 2022, uma declaração relativa à composição do agregado familiar, o recibo de vencimento do outro progenitor que comprova que o mesmo exerce atividade profissional, e uma cópia do registo de requerimento para gozo de licença parental complementar, no período que decorre entre os dias 02-04-2023 e 30-06-2023.
  
- 1.4.** Por comunicação eletrónica de **13 de julho de 2023**, os serviços de recursos humanos da entidade empregadora notificaram a trabalhadora do despacho que manifesta a intenção de recusar o pedido da trabalhadora, elaborado com os seguintes fundamentos:  
“O pedido efetuado pela Sr.<sup>a</sup> enfermeira ... (n.º mecanográfico ...) para a realização de 17,5 por semana a decorrer no período diurno, não se coaduna com a dinâmica e organização desta unidade.  
Salienta-se que a Sr.<sup>a</sup> enfermeira está ausente desde 08/04/2022, motivo pelo qual, se propõe que seja considerado a sua colocação num posto de trabalho que se coadune com o pedido efetuado. Importa salientar que mantendo a atual dinâmica da Cirurgia E não é necessário a sua substituição com caráter urgente.”
  
- 1.5.** O despacho tem por base informação interna, por consulta das chefias directas, qual resulta que “considerando as graves carências de recursos humanos que este ... enfrenta, sobretudo neste grupo profissional em que já se verifica um défice considerável de enfermeiros, sem que tenha sido possível recrutar novos elementos para reforço das unidades atenta a inexistência de profissionais interessados, proponho a recusa do pedido. À consideração da Senhora Enfermeira Diretora.
  
- 1.6.** **A trabalhadora respondeu à intenção de recusa**, no dia **14 de julho de 2023**, nos da qual, e em síntese, reitera o pedido formulado.

- 1.7. Não existem quaisquer outras questões de facto ou direito que tenham sido alegadas por qualquer das partes.

Cumprе 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.”, dispendo 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 que, 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. Além dos requisitos previstos no referido artigo 57º do Código do Trabalho,** impõe ainda o legislador que, por referência ao artigo 51º, o/a trabalhador/a, com filho/a com idade não superior a 6 anos de idade, que pretenda exercer o direito de trabalhar a tempo parcial **tenha esgotado o período de licença parental complementar, em qualquer uma das suas modalidades.**

**2.22.** Sintetizando, e por referência ao regime consagrado nos termos das disposições conjugadas nos **artigos 51º, 55º e 57º do Código do Trabalho**, a declaração apresentada pelo/a trabalhador/a deve conter os seguintes requisitos de admissibilidade:

- 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.

**2.23.** No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicitou a prestação de trabalho a tempo parcial, indicando no essencial e com relevância para o pedido:

- Que se encontrava a gozar a licença parental complementar até ao dia 30.06.2023, pelo que na presente data a mesma se encontra definitivamente

gozada.

- Que, por esse motivo, não está esgotado o prazo máximo de tempo parcial que pretende usar até ao dia 31 de dezembro de 2024.
- Que vive com o filho em comunhão de mesa e habitação.
- Que o outro progenitor tem atividade profissional a tempo inteiro, pelo que não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho parcial.
- Que pretende gozar do direito a trabalhar a tempo parcial até ao dia 31 de dezembro de 2024, reduzindo o tempo de trabalho para *17,5h semanais na modalidade em 3 dias por semana no período diurno*.

**2.24.** Confrontados os **requisitos de admissibilidade do pedido**, entendemos que estão reunidos os pressupostos para apreciação do pedido, encontrando-se o pedido corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 51º, 55º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

**2.25.** O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**2.26.** A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, alegando apenas, como fundamento para a recusa do pedido, que o mesmo “não se coaduna com a dinâmica e organização desta unidade.”

**2.27.** Valem para o trabalho a tempo parcial como ferramenta legal de conciliação para trabalhadores/as com filhos/as com idade inferior a 12 anos as mesmas considerações que são usadas para o horário flexível, expediente que, como é sabido, é usado com mais frequência, e por isso já mais vezes apreciado pelos nossos Tribunais. Por conseguinte, entendemos que também aqui “[a]s exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, 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](http://www.dgsi.pt).

**2.28.** Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível 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.

**2.29.** O despacho que manifesta a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora requerente é omissivo quanto as quaisquer circunstâncias objetivas que definitivamente ponham em causa o funcionamento do serviço ao qual a mesma se encontra afectada.

**2.30.** Pelo que, e concluindo, não se aferem da intenção de recusa da entidade empregadora objetivamente quaisquer factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de trabalho a tempo parcial, nos termos efetivamente pretendidos, e para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

### **III – CONCLUSÃO**

Pelo exposto,

**3.1.** A CITE emite **parecer desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

**3.2.** A 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, respeitando no caso concreto os limites de amplitude propostos, 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, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 2 DE AGOSTO DE 2023,  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE  
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**