

**PARECER N.º 850/CITE/2023**

**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 4075-TP/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 16.08.2023, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

**1.2.** Por datado de 26.07.2023, a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, nos termos a seguir transcritos:

“( ... )

**Assunto:** *Pedido de horário a tempo parcial*

*Eu, ..., ..., com número mecanográfico ..., mãe de ... (5 anos) e de ... (3 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.*

*Solicito que o horário entre em vigor a partir de 2 outubro 2023.*

*1. Declare que:*

*a. Resido em comunhão de mesa e habitação com a menor ... nascida a 26-08-2019.*

*b. Já usufruí de três anos de trabalho a tempo parcial, dois pela minha filha mais velha ... e outro pela minha filha mais nova .... Desta forma o tempo máximo de duração de trabalho a tempo parcial não está esgotado, pelo que faço o presente pedido pela minha filha mais nova ....*

*c. O outro progenitor trabalha a tempo inteiro em regime de horário fixo com períodos de prevenção 24hx7dias e não está impedido nem total mente inibido de exercer o poder parental.*

*d. À data de início do trabalho a tempo parcial já gozei a licença parental complementar no período de 01 março 2020 a 29 maio 2020 pela minha filha ... e já tinha gozado também a licença parental complementar pela minha filha ... no período de 01 agosto 2018 a 31 outubro 2018.*

*2. As horas semanais passam de 35 horas a 17 horas e 30 minutos semanais;*

*3. Pretendo trabalhar três dias por semana, distribuídos da seguinte forma:*

*Segundas e Terças-feiras das 8h-16h e Domingo das 8h-16h.*

*Solicito a vossa atenção para o seguinte:*

• *Estou disponível, atendendo as necessidades do serviço, a realizar outros turnos por comum acordo com a chefia, se assim for necessário, tal como se tem verificado, bem como a realizar o turno intermedio nos meus dias de trabalho.*

*Envio, em anexo a esta carta, comprovativo em como as minhas filhas vivem comigo em comunhão de mesa e habitação bem como comprovativo de horário de trabalho do meu companheiro.*

(...)"

**1.3.** Por correio eletrónico datado de 18.08.2023, foi remetida à trabalhadora, a intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

*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.** A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

*Assunto: Resposta a intenção de recusa de horário tempo parcial*

*Em resposta a vossa intenção de recusa do meu pedido de horário a tempo parcial reforço que estou disponível, atendendo as necessidades do serviço, a realizar outros turnos por comum acordo com a chefia, se assim for necessária, tal como se tem verificado ate ao dia de hoje.*

*Face ao exposto agradeço que me informem da data de envio do meu pedido/repostas a CITE.*

(...)"

## **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.<sup>1</sup>

**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.

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

**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 às suas filhas menores, de 5 (cinco) e 3 (três) 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, todos foram preenchidos, a saber:

- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Declaração do gozo da licença parental complementar;
- Declaração que vive com os menores em comunhão de mesa e de habitação;
- Declaração de que o outro progenitor trabalha a tempo inteiro ou está impedido/inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- Indicação do Período Normal de Trabalho correspondente a metade do tempo de trabalho;
- Declaração que não está esgotado o período de gozo do trabalho a tempo parcial; e
- Referência quanto à modalidade segundo a qual a requerente quer trabalhar a tempo parcial.

**2.14.** Ainda quanto ao pedido formulado, será relevante referir que, apesar de a requerente indicado que pretende exercer funções em 3 dias e quais os turnos em que pretende laborar, é à entidade empregadora que compete definir o horário/turnos em que a requerente irá trabalhar.

**2.15.** Assim, adverte-se a requerente e elucida-se a entidade empregadora, que à trabalhadora requerente compete apenas indicar a modalidade de prestação de trabalho, tal como indicou – 3 dias por semana e, será a entidade empregadora a definir os dias e os horários em que a requerente irá desempenhar as suas funções.

**2.16.** Quanto às exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora, 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.

**2.17.** O que a entidade empregadora deveria ter feito e não fez, era demonstrar de que forma o horário solicitado pela requerente põe 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 face às suas necessidades e/ou a impossibilidade de a substituir, não bastando alegar a existência de deficit de Enfermeiros e que o horário pretendido não é compatível com as necessidades da Instituição.

**2.18.** Ora, atendendo ao supra exposto, afigura-se que, por um lado, assiste legitimidade no pedido da trabalhadora e, por lado, as razões invocadas pela entidade empregadora 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 55.º e 57.º do CT, tendo em conta o teor do pedido da trabalhadora e da intenção de recusa proferida pela entidade empregadora.

**2.19.** 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 tendo em considerando as equipas de enfermeiros existentes na Instituição.

**2.20.** Refira-se que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

**2.21.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar 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 13 DE SETEMBRO DE 2023**