

## **PARECER N.º 1040/CITE/2024**

**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 N.º CITE-TP/4785/2024**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora .... **remeteu à CITE, por carta registada e no dia 26 de agosto de 2024,** um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização para trabalhar a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ....

**1.2.** Com data de **30 de julho de 2024,** a trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, elaborado nos termos e com os fundamentos seguintes:

“(...) Eu, ... venho por este meio solicitar a alteração do meu horário de trabalho para regime a tempo parcial, conforme estipulado no artigo 55 do Código de Trabalho, que regula o trabalho a tempo parcial para trabalhadores com responsabilidades familiares, tendo eu um filho de 3 anos à minha guarda completa, sem o apoio do pai.

A presente solicitação deve-se ao facto de a minha mãe, que reside em Lisboa e é um apoio essencial nos cuidados ao meu filho, ter decidido que a partir de Setembro irá mudar de localidade. Esta mudança impacta significativamente as minhas responsabilidades familiares, pois ela era um apoio fundamental na gestão dos cuidados do meu filho. A implementação de um horário a tempo parcial permitirá que eu cumpra adequadamente as minhas responsabilidades familiares sem comprometer a qualidade e a eficiência do meu desempenho profissional.

Proponho um horário de trabalho de 20h semanais, distribuídas de segunda a sexta das 8h às 16h, durante um período de 2 anos. Estou aberta a discutir e ajustar este horário de modo a não prejudicar as operações e necessidades da empresa.

Reitero o meu compromisso e dedicação à empresa e estou convicta de que esta mudança contribuirá para um melhor equilíbrio entre a minha vida profissional e pessoal, refletindo-se positivamente na minha produtividade e bem-estar.

Agradeço antecipadamente a vossa compreensão e colaboração e aguardo uma resposta favorável a esta solicitação. Estou disponível para discutir esta questão em mais detalhe e encontrar uma solução que beneficie ambas as partes. (...)”.

**1.3.** Por carta registada datada do dia **13 de agosto de 2024,** a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar o seu pedido, nos seguintes termos:**

“(...) Acusamos a receção da sua carta no passado dia 31 de julho de 2024, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Em resposta à mesma, e após análise da situação, informamos da recusa do pedido formulado, pelos seguintes motivos:

**I - DA ERRADA FORMULAÇÃO DO PEDIDO**

**A. REQUISITOS FORMAIS**

1. Conforme indica o n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido de trabalho a tempo parcial deverá, entre outros, ser solicitado por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- que esgotou o direito à licença complementar;
- indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação;
- que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, simultaneamente, em situação de trabalho a tempo parcial, ou que está impedido/inibido totalmente de exercer o poder paternal.
- a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2. Sucede que, o pedido de V. Exa. não cumpre com todos os requisitos legais necessários enumerados no ponto anterior.

3. Ora, V. Exa. não esgotou o direito à licença complementar;

4. Não declara que o menor vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação;

5. Que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial e;

6. Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, simultaneamente, em situação de trabalho a tempo parcial, ou que está impedido/inibido totalmente de exercer o poder paternal.

7. Face ao acima exposto, desde logo, é inevitável para a entidade empregadora, a recusa do seu pedido de trabalho a tempo parcial, por incumprimento dos requisitos formais e legais, o que leva, inevitavelmente, à incorreta instrução do mesmo.

**B. DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO**

8. Notamos, ainda, que nos termos do acordado no contrato de trabalho em vigor, e face às necessidades do hospital e do respetivo serviço onde se encontra alocada, o pedido solicitado é impraticável.

Vejamos,

**i. Do Regime Parcial**

9. V. Exa. desempenha funções de Enfermeira no serviço de urgência.

10. Atualmente, V. Exa. é a única trabalhadora a exercer funções de Enfermeira no serviço de urgência.

11. Sendo imprescindível realizar um horário a tempo completo para ser possível assegurar o serviço.

12. Sendo certo, que os restantes turnos são assegurados por Prestadores de Serviço.

13. Sendo totalmente incerto, as disponibilidades dos prestadores de serviços.

14. Mais, como V. Exa. bem sabe, a entidade empregadora tem uma enorme dificuldade na contratação de enfermeiros a tempo total, existindo uma dificuldade acrescida na contratação a tempo parcial.

15. Pelo que se torna totalmente incomportável para a entidade empregadora atender ao pedido de V. Exa.

**ii. Do Horário Solicitado**

16. O serviço de urgência tem horário de funcionamento 24 horas.

17. O serviço está atualmente organizado de acordo com as matrizes de horários adequados às necessidades do mesmo.

18. Não existindo nenhum turno de menos de 8 horas.

19. Os turnos existentes são os seguintes:

08h00 — 16h00

16h00 — 23h00

23h00 — 08h00

20. Sendo certo que V. Exa. assegura o turno de 8 horas, das 08h00 às 16h00 de segunda a sexta-feira.

21. Assim, a entidade empregadora atendesse ao pedido de V. Exa.:

- A Entidade Empregadora não teria ninguém para a substituir.
- O turno das 08h00-16h00 não ficaria totalmente assegurado.

22. Aliás, a Entidade Empregadora, neste momento, não tem disponível nenhum turno que não abarque 8 horas diárias, nem lhe seria possível a criação do mesmo pois não é capaz de acautelar as necessidades do serviço e consequentemente da Unidade Hospitalar.

23. Porquanto, a atribuição do horário solicitado por V. Exa., iria alterar os horários implementados.

24. Também por esse motivo, torna-se impossível para a Entidade Empregadora aceitar o solicitado por V. Exa.

iii. Da Tentativa de Acordo

25. Não obstante todos os argumentos supra expostos, recordamos que o hospital se disponibilizou a facilitar a gestão de horários que, dentro do possível, fosse ao encontro das suas necessidades e das necessidades do serviço, propondo a mudança de serviço para que fosse possível uma maior flexibilidade de horário (nomeadamente um horário concentrado).

26. No entanto, V. Exa. não aceitou.

27. Dado ao exposto, é evidente que, dentro do possível, a Entidade Empregadora tudo faz para lhe proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal, desde que, também as exigências de funcionamento do Hospital sejam acauteladas.

Posto isto, quer pelos requisitos formais, quer pela errada formulação e fundamentação do seu pedido, quer pelas exigências imperiosas, a Entidade Empregadora é obrigada a recusar o pedido formulado, tornando-se clara a impossibilidade de aceitação do mesmo. (...)"

- 1.4. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora se tenha pronunciado relativamente aos fundamentos da intenção de recusa.
- 1.5. 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.”, dispondo o n.º 2 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 ainda que, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: *“[s]alvo 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 do mesmo diploma, 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 vem solicitar, nos termos do disposto nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar trabalho em regime de tempo parcial, alegando ser mãe de uma criança com três anos de idade que se encontra à sua guarda, sem o apoio do pai. Não dispondo de retaguarda familiar que a possa assistir nos cuidados a prestar à criança, propõe, para efeitos de conciliação entre vida profissional e as responsabilidades familiares, que, durante o período de dois anos, o seu horário de trabalho seja reduzido a 20h semanais, distribuídas de segunda a sexta das 8h às 16h, durante um período de 2 anos.

**2.24.** Confrontando o pedido da trabalhadora com os requisitos formais de admissibilidade do pedido que resultam das disposições conjugadas dos artigos 55º, 56º e 57º do Código do Trabalho, e a que acima fizemos referência, verificamos que a trabalhadora não declara que vive com o filho em comunhão de mesa e habitação, nem junta documento a partir do qual possamos inferir tal comunhão; também não declara que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial; e ainda 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;

**2.25.** Além disso, **a trabalhadora não refere, de facto, se já se encontra esgotado, ou não, o gozo da licença parental alargada.**

**2.26.** Como referimos, o trabalho a tempo parcial previsto no artigo 55º do Código do

Trabalho é um direito de mães e pais trabalhadores com filhos/as com idades inferiores a 12 anos, ou, independentemente da idade, com filhos/as com deficiência ou doença crónica, que com eles viva em comunhão de mesa e habitação, mas depende do gozo prévio da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades (artigo 55º, nº 2 do Código do Trabalho).

**2.27.** Esta circunstância é particularmente importante na medida em que, atenta a idade da criança, poderá ainda gozar a licença parental complementar, que inclui igualmente a possibilidade de trabalhar a tempo parcial (v. artigo 51º do Código do Trabalho).

**2.28.** Por isso, confrontados os **requisitos de admissibilidade do pedido**, entendemos que, no caso concreto, não estão reunidos os pressupostos para que o pedido da trabalhadora possa ser acolhido nesta sede, ficando, em consequência, prejudicada a apreciação à intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

**2.29. Sem prejuízo de, a todo o tempo, a trabalhadora poder formular novo pedido**, salientamos que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

**2.30.** Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado 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 da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Pelo 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 ... **que, querendo, poderá a todo o tempo formular novo**

**pedido.**

**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 25 DE SETEMBRO DE 2024**