

## PARECER N.º 737/CITE/2017

**Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a 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 2013/TP/2017**

### I – OBJETO

1.1. Em 5/12/2017, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., Enfermeira, para efeitos da emissão de parecer ao abrigo da al. c) do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, conjugado com o estabelecido nos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho (doravante designado por CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, datado de 30/10/2017 e dirigido à entidade empregadora, em 3/11/2017, a trabalhadora requerente, refere, nomeadamente, o seguinte:

*“Eu, ..., (...), colaboradora no ... ..., no Serviço de ... (...), com a categoria de enfermeira, venho por este meio solicitar (...), (...), a concessão de trabalho a tempo parcial de 20 horas para prestar assistência imprescindível a filho menor de 12 anos pelo período de 12 meses, com o horário de roulement, a partir de 28/12/2017.*

*Declaro ainda, viver o menor em comunhão de mesa e habitação com o requerente; não se encontrar esgotado o prazo máximo de duração; e que o outro progenitor, ...,*

*(...), com atividade no mesmo ..., no Serviço de ..., com a categoria de médico, não exerce ao mesmo tempo esse direito, cumprindo horário completo de 35 horas semanais, a efetuar periodicamente serviço de urgência de 24 horas.  
(...).”*

- 1.3. Em 17/11/2017, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta sobre os fundamentos da recusa do seu pedido de trabalho a tempo parcial (da qual a trabalhadora teve conhecimento em 21/11/2017), referindo, nomeadamente, o seguinte:

*«Relativamente ao assunto supramencionado e na sequência do seu pedido para exercer horário a tempo parcial por filhos menores de 12 anos (20h/semanais), informa-se V. Exa. que o mesmo foi indeferido, conforme o despacho da Exma. Enfermeira Diretora deste ..., datado de 15.11.2017, o qual se transcreve:*

*“Não autorizado, visto não haver autorização para contratações. Não se autoriza.”  
(...).»*

- 1.4. Em 24/11/2017, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário a tempo parcial, reiterando o seu pedido e mais acrescentando:

*“Vivo em comunhão de mesa e habitação com dois menores, com as seguintes idades: 10 anos e 10 meses. O elemento motivador para a realização deste pedido foi a menor ... de 10 meses de idade, nascida a ... a qual requer um grau de assistência e exigência familiar muito elevado, difícil de gerir dadas as circunstâncias familiares atuais.*

*O pai dos menores, ..., médico, apresenta um horário laboral intenso, desempenhando também funções no ... .. (...). Deste facto resulta que, pelo local da residência ... ambos residimos a aproximadamente 35 km dos nossos locais de trabalho. Facilmente se entende que quando ambos os progenitores se encontram a trabalhar, se encontram afastados por mais de 70 km, o que não facilita o encontro e ajuste da vida familiar.*

*O único local possível para escolha do infantário da menor é próximo ao meu local de trabalho, uma vez que não existem muitos estabelecimentos com abertura anterior às 8h da manhã. Dessa limitação resulta uma elevada distância ao local de trabalho do pai (superior a 70 km), tornando-se impraticável a sua deslocação frequente a este estabelecimento.*

*Eu, após o término da licença de aleitamento a vigorar até 28/12/2017 irei desempenhar funções em horário de roulement com os turnos de Manhã (08:00-16:00), Tarde (15:30-23:00) e Noite (22:30-08:30). Pelos motivos descritos anteriormente, verifica-se uma incompatibilidade absoluta em termos de horário laboral, de forma a manter o cumprimento das horas semanais para o qual nos encontramos contratados, prevendo-se uma sobreposição frequente dos horários, sobretudo em períodos do dia fora do horário de funcionamento do infantário. Acresce a este ponto o fato de os progenitores pertencerem a categorias profissionais distintas, com horários de saída e de entrada bastantes diferentes, impossibilitando a sua substituição para assistência à menor.*

*A todas estas condicionantes acresce a total inexistência de suporte familiar que permita complementar o papel dos pais.*

*Considero haver sensatez no pedido que estou a efetuar, uma vez que o serviço onde exerço funções é composto por 48 enfermeiros em prestação de cuidados, com funções generalistas tal como a minha. Uma vez que apenas solicito diminuição da carga horária contratada para metade, não exigindo trabalhar exclusivamente num determinado turno ou dia da semana considero este aspeto familiar facilitar a execução do horário pelo responsável do serviço.*

*Por último, estou ciente que a concretização do meu pedido se associa à perda de 50% do meu vencimento base, com repercussão direta no orçamento familiar mensal, pelo que esta decisão foi tomada consciente e por motivos que consideramos de força maior.*

*Neste sentido, considero lícito o pedido efetuado (...).*

*(...).*"

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa (doravante designada por CRP), no âmbito dos direitos pessoas trabalhadoras, estatui na al. b) do n.º 1 do art.º 59.º, sob a epígrafe “Direitos dos Trabalhadores”, que todos os/as trabalhadores/as, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: a 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.
- 2.2. E prossegue, no art.º 67.º sob a epígrafe - “Família”, “a família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”.
- 2.3. Consagra ainda o art.º 68.º, sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”, o direito de pais e mães “à proteção da sociedade e do Estado na realização da insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país”, classificando a maternidade e a paternidade como “valores sociais eminentes”.
- 2.4. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais são assegurados no CT, nomeadamente, nos art.ºs 55.º e 57.º, referente à prestação de trabalho a tempo parcial de trabalhador/a com responsabilidades familiares.
- 2.5. Determina o art.º 55, nos n.ºs 1 e 2, que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a

tempo parcial”, 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”.

- 2.6. Assim, de salientar que o presente parecer só se justifica no pressuposto de que a trabalhadora requerente do trabalho a tempo parcial já tenha gozado o seu direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, previsto no art.º 51.º do CT.
- 2.7. Neste regime de trabalho, salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do/a trabalhador/a, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana (cfr. o n.º 3 do art.º 55.º do CT).
- 2.8. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica que com ela/a viva em comunhão de mesa e habitação, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho a tempo parcial.
- 2.9. Nesta conformidade, o/a trabalhador/a que pretenda prestar trabalho a tempo parcial 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:
    - i) que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação;
    - ii) que não está esgotado o período máximo de duração;

- iii) 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) Indicação da modalidade pretendida de organização do trabalho.
- 2.10.** Nestes termos, a trabalhadora solicita “a concessão de trabalho a tempo parcial de 20 horas para prestar assistência imprescindível a filho menor de 12 anos pelo período de 12 meses, com o horário de trabalho de roulement, a partir de 28/12/2017”, referindo ainda, no pedido em apreço, “viver o menor em comunhão de mesa e habitação com a requerente; não se encontrar esgotado o prazo máximo de duração”. Mais declara que “o outro progenitor ..., não exerce ao mesmo tempo esse direito, cumprindo horário completo de 35 horas semanais, a efetuar periodicamente serviço de urgência de 24 horas”.
- 2.11.** Após o requerimento apresentado pelo/a trabalhador/a, impõe-se o desenvolvimento da necessária tramitação a ser prosseguida pela entidade empregadora. Assim, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao/à trabalhador/a, por escrito, a sua decisão (cfr. o n.º 3 do art.º 57.º do CT), que aceita ou rejeita a prática do horário nos termos requeridos pelo/a trabalhador/a.
- 2.12.** Ora, no final do prazo de 20 dias supra referido, devem as entidades empregadoras aceitar o horário nos precisos termos em que é requerido pelo/a trabalhador/a ou, por oposição, recusá-lo.
- 2.13.** No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o/a trabalhador/a apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção (cfr. o n.º 4 do art.º 57.º do CT).

- 2.14. O empregador apenas pode recusar o pedido, de acordo com o n.º 2 do art.º 57.º do CT, com fundamento em:
- Exigências imperiosas do funcionamento da empresa;
  - Impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.15. Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo/a trabalhador/a, o empregador envia o processo para apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (no caso, a CITE), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador (cfr. o n.º 5 do art.º 57.º do CT).
- 2.16. Caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável da CITE, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo (cfr. o n.º 7 do art.º 57.º do CT).
- 2.17. Importa referir que, no que respeita ao presente caso, todos os prazos e trâmites elencados nos artigos do CT, supra referidos, foram cumpridos por ambas as partes – trabalhadora e entidade empregadora – tal como demonstrado na elucidação dos factos listados.
- 2.18. No caso em concreto, a entidade empregadora indeferiu o pedido formulado pela trabalhadora. Como já referido, o n.º 2 do art.º 57.º do CT refere que “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.
- 2.19. Importa atender que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filho/a com

deficiência ou doença crónica que com ela/a viva em comunhão de mesa e habitação, um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever do empregador de promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que atentem a esses princípios.

- 2.20.** Assim sendo, do artigo em causa, retira-se que o empregador deve demonstrar inequivocamente 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; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.21.** No contexto descrito, tendo a entidade empregadora exposto, nomeadamente, o seguinte: “(...) Não autorizado, visto não haver autorização para contratações. (...)”, tal não consubstancia uma intenção de recusa baseada em exigências imperiosas do funcionamento do Serviço ou na impossibilidade de substituição da trabalhadora, porquanto a entidade empregada não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário pretendido ponha em causa o funcionamento do serviço, ou que se verifiquem, na prática, circunstâncias que o possam inviabilizar.
- 2.22.** Com efeito, o empregador não alega de forma clara 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.



- 2.23. Não resulta da intenção de recusa notificada à trabalhadora, atendendo aos turnos/horários existentes naquele Serviço, quantos/as são necessários/as no serviço e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento daquele serviço.
- 2.24. Termos em que se conclui que não há uma fundamentação suficiente para justificar a recusa da prestação de trabalho a tempo parcial com base em exigências imperiosas do funcionamento do Serviço ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável - únicos fundamentos em que se pode alicerçar a recusa de trabalhar/a em regime de trabalho a tempo parcial a trabalhador com responsabilidades parentais.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, no pressuposto de que a trabalhadora requerente do trabalho a tempo parcial já tenha gozado o seu direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, previsto no art.º 51.º do CT, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....
- 3.2. O empregador 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 art.º 127.º, da al. b) do n.º 2 do art.º 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º do CT, e, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado na al. b) do n.º 1 do art.º 59.º da CRP.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**