

## PARECER N.º 310/CITE/2019

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a trabalhador/a com responsabilidades familiares de, 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 2035/TP/2019

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 07.05.2019, mediante protocolo, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora, ..., detentora da categoria profissional de Enfermeira, a exercer funções no ..., 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 (CT).

1.2. O pedido enviado pela trabalhadora à sua entidade empregadora, em 24.04.2019, conforme despacho manuscrito da Sra. Enfermeira Graduada nesta peça, diz o seguinte:

*“(...)Eu, ..., enfermeira ... com o número mecanográfico (...) a exercer funções no ..., venho por este meio requerer a modalidade de trabalho a tempo parcial, consagrada no código do trabalho ao abrigo dos artigos 55.º e 57.º com a duração de 12 meses.*

*Mais informo que as minhas descendentes, (...) (DN: .../2014) e (...) (DN: .../2017), vivem comigo em comunhão de bens e habitação, trabalhando o meu marido a tempo completo, e não possuo outra atividade remunerada. As horas em tempo parcial seriam realizadas em horário de manhã, de segunda a domingo, de acordo com a melhor conveniência para o serviço*

*(...)”.*

- 1.3. Na sequência deste pedido, a entidade empregadora veio recusá-lo, em 13.05.2019, mediante comunicação, como se reproduz:

*"(...) ASSUNTO: Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares*

*Em referência ao assunto em epígrafe, informa-se V. Exa. que, por Deliberação do ..., de 3 de maio de 2019, foi indeferido o pedido de transição para o regime de trabalho a tempo parcial, conforme cópia que se junta.*

*Assim, fica V. Exa. notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido. (...)"*

- 1.3.1. Esta Deliberação tem por base pareceres e despachos manuscritos dos recursos humanos e das Sras. Enfermeiras Diretora e Supervisora, que aqui se dão por reproduzidos, traduzindo-se, em resumo, a intenção de recusa em impossibilidades genéricas do serviço face a número não referido de profissionais.

- 1.4. A trabalhadora, notificada desta intenção de recusa, vem apreciá-la, em 15.05.2019, conforme registo de entrada no documento, com o seguinte teor:

*"(...) Assunto: Apreciação à comunicação de decisão de intenção de recusa do pedido de Horário a tempo parcial solicitado a 24 de abril de 2019*

*Eu, ..., enfermeira ..., com o número mecanográfico (...) a exercer funções no ..., venho por este meio reiterar o meu pedido de horário a tempo parcial, com a duração de 12 meses.*

*Esta modalidade de trabalho a tempo parcial está consagrada no código do trabalho ao abrigo dos artigos 55.º e 57.º.*

*As minhas descendentes, (...) vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, trabalhando o meu marido a tempo completo, e não possuo*

*outra atividade remunerada.*

*É verdade que usufruo de regime de horário flexível, que solicitei em 2016 e foi aceite após decisão do CITE. Na altura tinha uma filha, e estava grávida.*

*A (...), entretanto, nasceu e desde que ingressou na creche que tem tido ..., sendo seguida em .... A sua situação clínica que tem vindo a agravar e de momento aguarda marcação de cirurgia. Anexo Declaração Médica em que o Médico Assistente recomenda para melhor controle da doença que a menina fique no domicílio durante 2/3 meses, evitando desde modo ida à creche. Neste sentido, o pedido de horário a tempo parcial minimizaria riscos, pois possibilita que frequente creche menos dias, a aprovação do presente pedido possibilita desde modo conciliar a atividade profissional com a vida pessoal.*

*Quanto á dispensa para amamentação (que usufruo) está prevista no artigo 47.º Lei n.º 7/2009 - Diário da República n.º 30/2009, Série 1 de 2009-02-12, em que a mãe que amamenta tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.*

*As horas em tempo parcial seriam realizadas em horário de manhã, de acordo com a melhor conveniência para o serviço. Estou disponível para ser transferida para outro serviço no ..., caso seja conveniente de modo a poder usufruir do horário solicitado. (preferência pessoal pelo departamento de ... — uma vez que estou a frequentar a Especialidade de ...).*

*Não considero que o fato de ter horário flexível e dispensa de amamentação seja justificativo para a recusa de horário a tempo parcial face ao exposto e no regime de trabalho a tempo parcial solicitado não está esgotado o período máximo de duração.*

*(...)"*

- 1.5.** Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE, o artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria" prevê:

*“ (...) c) 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 (...)” .*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem *“(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*

**2.1.1 .** *A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...).”*

**2.2.** Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os Princípios fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe *“Tarefas fundamentais do Estado”:*  
*“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

(...) d) *Promover o 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;*

(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

**2.2.1.** Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título I Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe *“Princípio da igualdade”* estabelece que:

*“(...)1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

*2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

**2.2.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe *“Direitos dos trabalhadores”* recomenda:

*“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

*a) (...);*

*b) 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;*

*c) ...*

*(...)”*

**2.2.3.** E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a

epígrafe “*Família*”:

“ (...) 1 - 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(...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”

“ (...) 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. (...)”.

**2.3.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*” :

“(…) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”. (*Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho*) (...).

**2.3.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho:

“(…) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”

**2.3.2.** E o artigo 55.º, do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009,

de 12 de fevereiro, sob a epígrafe “trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, estabelece:

*“(…) 1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.*

*2 - O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.*

*3 - 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.*

*4 - 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.*

*5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.*

*6 - A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.*

*7- ... 8 - “(…)*

**2.3.3.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

*“(…) 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível 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 em comunhão de mesa e habitação.*

*ii - No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;*

*iii - No regime de trabalho a tempo parcial, 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 - 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.*

*3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

*7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*

*8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*



a) *Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*

b) *Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

c) *Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

9 – *Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

10 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)*”.

**2.3.4.** Dispõe, sobre a matéria, o CT, *Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“ (...) *O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal*”.

**2.3.5.** E impõe, quanto à organização do trabalho, *Subsecção III Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (...);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)*”.

**2.4.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos

trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 55.º e 57.º do CT, e 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, o que significa que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.5. Sobre o assunto, de referir ainda, que as entidades empregadoras deverão manifestar flexibilidade na fixação dos horários de trabalho, atendendo aos requerimentos e especificidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos menores a cargo sem outros cuidadores, como parece ser a situação ora em análise.
- 2.6. Nestas circunstâncias, para além de a entidade empregadora ter argumentado a intenção de recusa com fundamentação semelhante à aduzida em sede de flexibilidade de horário, não demonstra, no caso em concreto, suficiente, objetiva e inequivocamente que o exercício do trabalho a tempo parcial requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do Serviço, tal como determina o disposto nos artigos 55º e 57º do CT, tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, e, o teor da intenção de recusa da entidade empregadora, pontos 1.3, 1.3.1..
- 2.7. Sublinhe-se que, se a trabalhadora ainda não gozou a licença parental complementar nos termos artigo 51.º do CT, deverá fazê-lo, comunicando à sua entidade empregadora tal pretensão.

### III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de horário de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ....

3.1.2. Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever das entidades empregadoras proporcionarem às trabalhadoras e aos trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, a CITE recomenda à entidade empregadora que na elaboração dos horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação relativamente à trabalhadora ora em causa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE MAIO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**