

## PARECER N.º 696/CITE/2019

**Assunto:** - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do artigo 55.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 4902-TP/2019

### I – OBJETO

1. A CITE recebeu em 18.11.2019, por correio registado, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho a tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares, apresentado pela trabalhadora ..., Enfermeira, a desempenhar funções no ... do ... do ..., para efeitos da emissão de parecer 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.
2. O pedido de autorização de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora, datado de 22.10.2019, foi rececionado pela entidade empregadora em 28.10.2019, conforme declarado na resposta que recaiu sobre o mesmo, e cujo teor é o seguinte:

*“(...*

*vem por este meio requerer a V. Exa. nos termos do artigo 55.º e 57.º da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, autorização para trabalhar a tempo parcial.*

*Tal como está previsto no Artigo 57.º da lei supracitada acrescento ao meu pedido, os seguintes elementos:*

*I. Indicação do prazo previsto: de 24 de novembro de 2019 a 24 de outubro de 2020, com a duração de 11 meses;*

*11. A minha filha, (...), nascida em 04/12/2018, vive comigo em comunhão de mesa e habitação;*

*III. Nunca trabalhei a tempo parcial;*

*IV. Já esgotei a licença parental complementar prevista no artigo 51.º do código do trabalho*

*V. Não acumulo funções em qualquer outra instituição;*

*VI. O outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial;*

*VII. A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial: atribuição de um horário semanal de 20 horas com preferência pelo turno da noite.”.*

3. Em 18.11.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, por correio eletrónico, da intenção de recusa que fundamentou da seguinte forma:

*“O C.A. recusa o pedido, atentas as carências que se verificam e atenta a impossibilidade de substituição desta trabalhadora.”.*

4. A decisão do Conselho de administração foi tomada após informação lavrada pela Enfermeira Gestora que se pronunciou nos seguintes termos:

*“Não se questionando sobre a justeza do pedido de trabalho em tempo parcial ... a verdade é que na realidade do funcionamento da unidade de ..., onde a mesma se encontra colocada, não é possível garantir a qualidade e continuidade dos cuidados no caso do mesmo passar a efetivo.*

*O horário pretendido não é compatível com o período de funcionamento de 24h/7/365 dias como é o desta unidade.*

*Não existe um número efetivo de enfermeiros que possa garantir o normal*

*funcionamento do serviço se o mesmo for aprovado.*

*Desconheço se existem alternativas em matéria de mobilidade de pessoal inter-serviços e a reprogramação dos horários já é feita abaixo dos limites considerados adequados para garantir um nível médio de qualidade dos cuidados prestados ...”.*

5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão, via correio eletrónico, em 18.11.2019.

\*

6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

*“ (...) 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 (...).”.*

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. 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 um dos objetivos da União.

- 2.2. 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”.
- 2.3. 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.
- 2.4. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.

- 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), que *"a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres"* (Considerando 10).
- 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" recomendar 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<sup>1</sup>, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.8. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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 artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se

---

1

Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a 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.”*, e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.
- 2.11.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.13.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe *“Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”*, prevê o artigo 55.º daquele diploma legal, que o/a trabalhador/a, com filho menor de 12

(doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar a tempo parcial, entendendo-se que o período normal de trabalho a tempo parcial, salvo acordo em contrário, corresponde a metade do praticado a tempo completo e poderá ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três (3) dias por semana, conforme o pedido do/a trabalhador/a.

- 2.14.** O direito a trabalhar a tempo parcial pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, e o período poderá ser prorrogado até 2 (dois) anos, até 3 (três) anos, neste caso quando exista um terceiro filho ou mais, e até 4 (quatro) anos nas situações de filho com deficiência ou doença crónica, cessando a prestação de trabalho a tempo parcial no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação.
- 2.15.** O/a trabalhador/a que opte por este regime de trabalho não poderá sofrer qualquer penalização em matéria de avaliação e de progressão na carreira profissional, estando impedido de exercer outra atividade incompatível com a finalidade do exercício daquele direito.
- 2.16.** Quando o/a trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 55.º, designadamente trabalhar a tempo parcial, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação, bem



como, indicar que não está esgotado o período máximo de duração e que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, simultaneamente, em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder parental – cfr. artigo 57.º, n.º 1, do Código do Trabalho (CT).

**2.17.** Uma vez solicitada autorização de trabalho a tempo parcial, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.18.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, conforme previsto na alínea c) do n.º 8, do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.20. Nos termos do n.º 3, do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora, apenas, poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.21. Na sequência de tudo o que ficou exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria em apreço e tendo presente o pedido sub judice, é de salientar, em primeiro lugar, que a legislação, acima referida, estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos/as trabalhadores/as, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas para o direito nacional e consagrados na Constituição Portuguesa, concretizáveis mediante a adoção de horários de trabalho que permitam a conciliação dos/as trabalhadores/as, detentores de assumidas responsabilidades familiares legalmente protegidas, com as necessidades organizacionais e de funcionamento das entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 55.º e 57.º, do Código do Trabalho, doravante CT, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que significa que as entidades empregadoras, terão de demonstrar de facto, de forma objetiva e coerente, naquela situação concreta, em que se traduzem tais exigências imperiosas que aleguem existir.

2.22. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja autorizado o regime de trabalho a tempo**

parcial, no qual o período normal de trabalho corresponda a metade do praticado a tempo completo, ou seja, passe a corresponder a um máximo de 20 (vinte) horas semanais, com preferência pelo turno da noite, até 24.10.2020.

**2.23.** No pedido alegou, para o efeito pretendido, ter 1 (uma) filha menor, com 11 (onze) meses de idade, que com ela vive, em comunhão de mesa e habitação, nunca trabalhou a tempo parcial, já esgotou a licença parental complementar prevista no art.º 51.º, do Código do Trabalho, não acumula funções em qualquer outra instituição, e, o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.

**2.24.** A entidade empregadora pronunciou-se negativamente pelo deferimento do pedido, alegando carência de enfermeiros no serviço e impossibilidade de substituição da trabalhadora.

**2.25.** Apreciando,

**2.26.** Das alíneas do n.º 1 do art.º 57.º, designadamente da alínea b) resulta obrigatória a declaração do/a trabalhador/a de que o/a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, e para o regime de trabalho a tempo parcial, de que não está esgotado o período 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, e, qual a modalidade de organização de trabalho pretendida.

**2.27.** Note-se, ainda, que o artigo 57.º deverá ser interpretado em conjugação com o art.º 55.º, ambos do CT, e, nesta medida será de atender às condições estabelecidas neste último preceito legal, por um lado para usufruir do direito a trabalhar a tempo parcial e, por outro para exercer aquele direito. Das condições de exercício, destaca-se a proibição do titular do direito, durante o período em que estiver a trabalhar a tempo parcial, exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual, facto só determinável após autorização do pedido e iniciada a prestação de trabalho no regime de trabalho indicado.

**2.28.** Pelo exposto, conclui-se estarem reunidos os requisitos legais para autorização de trabalho a tempo parcial.

**2.29.** A entidade empregadora poderá recusar o pedido, unicamente, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

- 2.30. Pois bem, no caso em pareço o ... vem justificar a recusa na falta de efetivos suficientes para assegurar a prestação de cuidados de saúde no serviço, alegando impossibilidade de substituição da trabalhadora.
- 2.31. Notada a exiguidade do despacho do Conselho de Administração, é, ainda, de salientar, não ter nomeado um único facto que fundamente a sua decisão.
- 2.32. Muito embora o processo esteja instruído com as informações da Enfermeira Chefe e da Enfermeira Gestora, alertando para o reduzido número de efetivos e o impacto no normal funcionamento do serviço se o pedido da Requerente for autorizado, seria, sempre, indispensável o dilucidamento das consequências, devidamente concretizadas, na distribuição de enfermeiros pelos turnos praticados ao ponto de diminuir ou mesmo impossibilitar a prestação dos cuidados de saúde necessários às utentes daquele serviço.
- 2.33. Acresce que se tratando de uma decisão administrativa, cuja validade está subordinada à fundamentação, impunha-se a necessidade de circunstanciar, indicando factos concretos, objetivos e inequívocos, devidamente relacionados entre si, que revelassem as reais dificuldades que se vivem naquele serviço e que levaram a que se concluisse pela impossibilidade de substituição da trabalhadora Requerente.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de tempo parcial, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., para trabalhar a tempo parcial, com período normal de trabalho correspondente a metade do praticado a tempo completo, ou seja, correspondente a um máximo de 20 (vinte) horas semanais, com preferência pelo turno da noite, até 24.10.2020.
- 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, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes , consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

\*

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**