

## PARECER N.º 615/CITE/2023

**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 12.02.**

**Processo n.º 3053 - TP/2023**

### I – OBJETO

- 1.1.** Em 26.06.2023, a CITE recebeu, via correio electrónico, da entidade empregadora ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Enfermeira, para efeitos de emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2.** Por correio electrónico, em 17.05.2023, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, conforme se transcreve:

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

*Eu, ..., número mecanográfico ..., Enfermeira, a exercer funções no Serviço de Cirurgia ..., com Contrato de Trabalho Sem Termo, venho por este meio requer horário de trabalho a tempo parcial, conforme previsto no Código de Trabalho (Lei nº 17/2009 de 12 de fevereiro - artigos 33º a 65º) para assistência aos meus filhos menores, de 18 meses e 7 anos de idade, pelo período de um ano.*

*Para os devidos efeitos declaro que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação (art.º 57.º, n.º 1 alínea b), i)); que não está esgotado o período máximo de duração (art.º 55, n.º 4 conjugado com art.º 57º, n.º 1, alínea b), ii)) e que o outro progenitor exerce atividade profissional e que 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 (art.º 57º, n.º 1, alínea. b), iii)),*

*Acrescento que mantenho disponibilidade para manter o regime de horário por turnos.*

*Agradeço a atenção dispensada e aguardo o vosso parecer.*

*Atenciosamente”*

- 1.3.** Em 21.06.2023, via correio electrónico, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos seguintes termos:

*“Exma. Sra. Enfermeira ...,*

*Em resposta ao seu requerimento de pedido de horário a tempo parcial atribuído a trabalhador com responsabilidades familiares, vimos informar V/Exa. que o mesmo foi indeferido, conforme despacho em anexo.*

*Poderá V. Exa. pronunciar-se sobre o mesmo nos 5 dias subsequentes à presente comunicação.*

*Com os melhores cumprimentos.”*

Do processo consta um documento com o seguinte conteúdo:

*“Exmo. Sr. Dr. ...,*

*A enfermeira ..., a exercer funções no Serviço de Cirurgia ..., na Unidade de ..., vem solicitar, através do requerimento em anexo, o regime de horário a tempo parcial, de 17,5 horas semanais, nos termos do artigo 55º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), que define os requisitos do trabalho a tempo parcial do trabalhador com responsabilidades familiares.*

*Neste âmbito, verifica-se que:*

- O requerimento apresentado pela trabalhadora encontra-se instruído de acordo com os requisitos exigidos pela legislação mencionada;
- O superior hierárquico da colaboradora, Sr.<sup>a</sup> Enfermeira Gestora ..., emitiu o seguinte parecer: "Em resposta ao pedido de redução de horário da Sra. Enfermeira ..., não existe nada a opor. Contudo, nos meses em que existam períodos de férias com três enfermeiros em simultâneo, ou outras ausências como baixas médicas, estatuto trabalhador-estudante, tal implicará o recurso a horas extraordinárias."
- A Enfermeira Adjunta da Unidade de ..., Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> ..., concorda com o parecer da chefia direta, referindo o seguinte: "Em resposta ao pedido de redução de horário da Sra. Enfermeira ..., não existe nada a opor. Contudo, tal como referido pela Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> Gestora do Serviço, nos meses em que existam períodos de férias três enfermeiros em simultâneo, ou outras ausências, tal implicará o recurso a horas extraordinárias."

Face ao exposto e com base nos fundamentos invocados, propõem-se o deferimento da atribuição do regime de horário de trabalho a tempo parcial de 17,5 horas semanais solicitado pela Enf.<sup>a</sup> ..., salientando-se, no entanto, que a redução do horário solicitado não deverá implicar, diretamente, um acréscimo de horas extraordinárias no Serviço.

Por último, importa lembrar que o empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

À consideração superior.

Tendo em conta que para atribuir o pedido é necessário recorrer a horas extraordinárias, não se deve conceder, pois isso irá sobrecarregar a equipa de enfermagem e os custos com trabalho extra.

Tendo em conta o parecer da Enf.<sup>a</sup> [imperceptível] é indeferido o presente pedido"

- 1.4. Por correio electrónico, em 26.06.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exmos. Senhores,

*No seguimento do meu pedido de horário de trabalho a tempo parcial e conseqüente indeferimento, venho por este meio expor o seguinte:*

*O meu pedido de horário de trabalho a tempo parcial advém das minhas responsabilidades parentais e tentando minimizar constrangimentos para o serviço, sugiro, que a possibilidade de horário a tempo parcial fosse analisada mensal, consoante as possibilidades do serviço e evitando os períodos de férias de verão.*

*Face ao exposto, pede-se deferimento,*

*Com os melhores cumprimentos.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** 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 (…).”*

**2.2.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*“1. Os pais e 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 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.** 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 Europeia.

**2.5.** 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”.

**2.6.** 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.

**2.7.** 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).

**2.8.** 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”.

**2.9.** 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.

**2.10.** No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.11.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e 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 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.

**2.11.1.** Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;

---

<sup>1</sup> 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)

- 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.

**2.11.2.** De referir ainda que, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: “*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.*”.

**2.11.3.** E, 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.*”

### III - O CASO EM ANÁLISE

**3.1.** A trabalhadora, mãe de dois menores de um e sete anos de idade, solicita a prestação de trabalho a tempo parcial pelo período de um ano, referindo que mantém *disponibilidade para manter o regime de horário por turnos*.

**3.2.** Dispõe o art.º 55º, do Código do Trabalho, o seguinte, relativamente ao direito a trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares:

“Artigo 55.º

*Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares*

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 actividade incompatível com a respectiva 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 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.”

**3.3.** Relativamente ao pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, dispõe o art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho, o seguinte:

“Artigo 57.º

*Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*

**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 actividade 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.”***

**3.4.** Atendendo ao conteúdo do pedido da trabalhadora, e presumindo que pretende a prestação de trabalho a tempo parcial com um período normal de trabalho semanal correspondente a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável (17 horas e 30 minutos), verifica-se que não indicou a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, de entre as modalidades admissíveis, a saber: diariamente de manhã, diariamente de tarde ou em três dias por semana.

Também não resulta do pedido da trabalhadora, caso pretenda a prestação de trabalho a tempo parcial pelo filho com idade inferior a seis anos, que a mesma já tenha procedido ao gozo da correspondente licença parental complementar prevista no art.º 51º, do Código do Trabalho, nos termos do art.º 55º, nº2, do mesmo diploma.

**3.5.** Quanto aos fundamentos aduzidos pela entidade empregadora para a recusa do pedido, os mesmos não serão apreciados tendo em conta o supra exposto.

**3.6.** Cumpre referir que, uma vez analisados os documentos carreados para o processo, verifica-se que a entidade empregadora rececionou o pedido da trabalhadora em 17.05.2023, tendo notificado a mesma da sua intenção de recusa em 21.06.2023, incumprindo desta forma o prazo legal previsto no nº3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**3.7.** Assim, perante uma situação que poderia consubstanciar uma aceitação do pedido nos seus precisos termos - alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, importa referir que, mesmo nestes casos, entende-se que tal cominação só poderá operar caso o pedido formulado cumpra os requisitos legais.

**3.8.** Nada obsta a que a trabalhadora formule novo pedido de prestação de trabalho a tempo parcial tendo em conta o entendimento exposto, designadamente procedendo à indicação da modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial de entre as previstas no art.º 55º, nº3, 2ª parte, do Código do Trabalho, tal como dos restantes requisitos previstos no art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho, bem como, caso o pedido respeite ao filho com idade inferior a seis anos, à indicação do gozo da respectiva licença parental complementar prevista no art.º 51º, do mesmo diploma.

## **IV – CONCLUSÃO**

**4.1.** Face ao exposto a CITE, emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

**4.2.** A trabalhadora poderá, caso assim entenda e sem prejuízo de acordo das partes, apresentar um novo pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos previstos nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 19 DE JULHO DE 2023**