

PARECER N.º 617/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 3083 - TP/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 27.06.2023, 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 documento escrito, datado de 30.05.2023, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, conforme se transcreve:

“Eu, ..., com o número mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de Ortopedia do ..., com a categoria de enfermeiro (EPE) com o vínculo empregatício de C.I.T. - Cód. Trab. S/Termo, no seguimento do indeferimento que recebi no passado dia 15 de Março 2023, referente ao meu pedido do dia 17 de Fevereiro de 2023, no qual Vos solicitei a flexibilidade de horário a tempo parcial por responsabilidades familiares, ao abrigo dos artigos 55.º e 57.º do código do trabalho aprovado pela lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, venho reiterar este meu pedido, pelas razões que expus e que Vos passo a detalhar, para melhor compreensão da minha situação e da minha pretensão:

- *A minha filha, ..., é menor, tendo atualmente 8 anos de idade;*
- *Vive comigo em comunhão de mesa e habitação, frequentando a Escola Básica N.º ... de ..., perto da minha habitação;*

- *Com muito esforço financeiro, efetuo o pagamento extra relativo à extensão horária, por forma a poder entregar a minha filha mais cedo na escola, a partir das 7h30;*
- *Contudo, ainda assim, acordando-a pelas 6h30 da madrugada e deixando-a pelas 7h30 na escola, enfrento um tempo de deslocação até ao ... na ordem de 1 hora e meia, praticamente todos os dias da semana;*
- *Sendo por isso basicamente impossível chegar ao serviço, por forma a estar a trabalhar às 8h00;*
- *Saliento que já tentei várias possibilidades de deslocação, quer através da minha viatura própria, quer pela via dos transportes públicos, agravando-se neste caso o tempo de viagem para duas horas, dadas as mudanças de operadores (... e/ou ...);*

Devido ao esforço acima mencionado e devido à minha incapacidade temporária parcial de 30% de desvalorização e restrição ao trabalho, conforme documento que junto anexo.

Face ao exposto, apelo à vossa compreensão no sentido de deferirem este meu pedido de flexibilidade de horário a tempo parcial para 18 horas semanais, pelas razões acima mencionadas.

Assim, solicito-vos o seguinte horário: turno noturno de sexta-feira para sábado (22:30h até 8:30h) e manhã de domingo (8:00h até 16:00h), continuando a estar totalmente disponível para fazer manhãs (8:00h até 16:00h), tardes (15:30h até 23:00h) e noites (22:30h até 8:30h) nos feriados se o serviço pretender e necessitar.

Agradeço a Vossa compreensão.

Aguardo deferimento

Com os meus melhores cumprimentos.”

Por correio electrónico, em 02.06.2023, a trabalhadora veio aditar o seguinte ao seu pedido inicial:

“Bom dia,

Venho por este meio solicitar que anexe ao Pedido de flexibilização de horário.

O período pretendido será de 02/07/2023 até 01/07/2025.

Cpm”

- 1.3.** Em 23.06.2023, 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:

“Bom dia,

Venho por este meio dar conhecimento do despacho por parte do CA relativamente ao pedido de tempo parcial da colaboradora ... (...).

Mais informo que tem um prazo de 5 dias para apresentar uma contra resposta ao motivo de recusa.

Cumprimentos.”

Em anexo consta um documento com o seguinte conteúdo:

“O(A) Enfermeira ..., nº mecanográfico ..., em regime de C.I.T. S/Termo, a exercer funções na Ortopedia ..., vem solicitar através do requerimento em anexo, horário de trabalho a tempo parcial para 18 horas semanais, no seguinte horário: turno noturno de sexta-feira para sábado (22:30h até 8:30h) e manhã de domingo (8:00h até 16:00h), continuando a estar totalmente disponível para fazer manhãs (8:00h até 16:00h), tardes (15:30h até 23:00h) e noites (22:30h até 8:30h) nos feriados se o serviço pretender e necessitar.

O período pretendido será de 02/07/2023 até 01/07/2025, durante 2 anos por filhos menores ao abrigo do artigo 55º da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Analisado o requerimento considera-se que o(a) colaborador(a) reúne as condições necessárias, uma vez que apresentou a documentação necessária.

O Superior informa:

“No momento atual a dotação da Unidade de Ortopedia ... do ... encontra-se reduzida por 4 ausências de longa duração (3 por gravidez de risco e 1 por doença prolongada desde julho 2022). Foi recentemente comunicada mais uma ausência por licença de parentalidade, com início a 28 de junho 2023 e com duração prevista de 3 meses. No atual contexto de recursos humanos considera-se desfavorável o pedido realizado pela Sr.^a Enfermeira ...”.

Face ao que antecede, somos de parecer que o requerido está em condições de ser autorizado, nos termos da lei.”

Em anexo consta ainda outro documento com o seguinte conteúdo:

“Considerando as graves carências de recursos humanos que este ... enfrenta, sobretudo neste grupo profissional em que já se verifica um défice considerável de enfermeiros, sem que tenha sido possível recrutar novos elementos para reforço das unidades atenta a inexistência de profissionais interessados, proponho a recusa do pedido. À consideração da Senhora Enfermeira Diretora.”

“Corrobora-se a informação realizada pela Dr. ... A grave carência de profissionais no ... e em particular na Unidade de Ortopedia em que inclusivamente existe o risco de se encerrarem camas por falta de recursos de enfermagem.”

1.4. A trabalhadora não apresentou apreciação.

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 Sociais¹, 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

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

os seguintes requisitos, quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial:

- 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.

2.11.2. 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 requerente, mãe de menor com oito anos de idade, solicita a prestação de trabalho a tempo parcial por um período de dois anos, com um período normal de trabalho semanal de 18 horas, com a seguinte configuração: *“turno noturno de sexta-feira para sábado (22:30h até 8:30h) e manhã de domingo (8:00h até 16:00h), continuando a estar totalmente disponível para fazer manhãs (8:00h até 16:00h), tardes (15:30h até 23:00h) e noites (22:30h até 8:30h) nos feriados se o serviço pretender e necessitar.”*

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, verifica-se que não procedeu à indicação dos elementos constantes do art.º 57º, nº1, b), subalíneas ii) e iii), bem como não indicou qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial de entre as três modalidades admissíveis, conforme constam do art.º 55º, nº3, 2ª parte, do Código do Trabalho, a saber: diariamente de manhã, diariamente de tarde ou em três dias por semana.

Por outro lado, o período normal de trabalho semanal em regime de tempo parcial corresponde, na falta de acordo com a entidade empregadora, a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, nos termos do mesmo art.º 55º, nº3, 1ª parte, do Código do Trabalho, desconhecendo-se se as 18 horas solicitadas pela trabalhadora correspondem, efectivamente, a metade do PNT completo nestes termos.

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 pelo menos em 31.05.2023, tendo notificado a mesma da sua intenção de recusa em 23.06.2023, 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 a indicação de todos os requisitos constantes do art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho, para a prestação de trabalho a tempo parcial, bem como, e na falta de acordo com a entidade empregadora, à indicação do período normal de trabalho correspondente a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e a respectiva modalidade em que tal PNT deva ser distribuído, de entre as modalidades legalmente admissíveis, conforme dispõe o art.º 55º, nº3, do Código do Trabalho.

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, 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 19 DE JULHO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)