

PARECER N.º 663/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 3188 - TP/2023**

I – OBJETO

- 1.1. Em 03.07.2023, 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 CAR, recebida pela entidade empregadora em 19.06.2023, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, conforme se transcreve:

“Exmo. Senhor Presidente do Conselho de Administração do ...

...

Eu, ..., número mecanográfico ..., enfermeira no ..., serviço de cirurgia pediátrica – unidade queimados, venho requerer autorização para beneficiar do regime de trabalho a tempo parcial (Lei nº 7/2009 de 12 Fevereiro, artigos 55º e 57º).

Declaro para os devidos efeitos que:

A) Os menores ... e ... vivem comigo em comunhão de mesa e habitação 8anexo cartões de cidadão);

B) Não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho parcial;

C) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial nem está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

D) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial será manhãs de semana, não excedendo as 17,5h semanais (- cf. artigo 55º/3).

E) O outro progenitor tem actividade profissional na área da saúde (anestesiologista), com regime laboral que inclui fins de semana e turnos.

Este requerimento pretende ter efeito imediato a partir de 1 de Outubro de 2023.

Sem outro assunto e aguardando resposta favorável,

Subscrevo-me atenciosamente.”

1.3. Em 29.06.2023, 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:

“Boa tarde

Cumpre informar que o pedido em apreço foi objecto de indeferimento.

Face ao que antecede, poderá exercer o contraditório ao presente despacho ao abrigo do nº5 do art.º 57º da lei 7/2009 de 12 de fevereiro, este deverá ser enviado para o email da assiduidade (...)

Com os melhores cumprimentos.”

Em anexo consta um 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 Directora.

Dadas as graves carências de enfermeiros o pedido de redução de horário compromete a assistência a nível de cuidados de enfermagem do serviço, o qual já se encontra com um défice grave de horas de cuidados que se traduzem em menos 4 enfermeiros ou seja menos 560 horas mensais, a qual será agravada em mais 70 horas mensais, comprometendo drasticamente a atividade assistencial e a dotação segura. Como tal não pode ser autorizado”

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 dois menores de um e quatro anos de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de tempo parcial na modalidade *manhãs de semana*.

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 o mesmo não reúne os requisitos legais, uma vez que não indicou o prazo previsto, dentro do limite aplicável, bem como, atendendo a que ambos os menores têm idade inferior a seis anos, não indicou se já procedeu ao gozo da licença parental complementar, prevista no art.º 51º, do Código do Trabalho.

3.5. Por outro lado, a lei não prevê a modalidade *manhãs de semana*, excluindo assim os dias de fim de semana, uma vez que, e ao contrário do regime previsto para o horário flexível (art.º 56º, nº 2, do Código do Trabalho), o regime de trabalho a tempo parcial não permite ao trabalhador escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e os dias de descanso, pelo que o horário de trabalho é elaborado pelo empregador em respeito pela modalidade pretendida pelo trabalhador para a prestação de trabalho a tempo parcial. As modalidades previstas são, nos termos do art.º 55º, nº3, 2ª parte, do Código do Trabalho, diariamente de manhã, diariamente de tarde ou em três dias por semana.

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

3.7. 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 ao cumprimento dos restantes requisitos previstos no art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho, devendo, contudo, caso ainda não o tenha feito, proceder previamente ao gozo da licença parental complementar prevista no art.º 51º, do Código do Trabalho.

IV – CONCLUSÃO

4.1. Face ao exposto a CITE, emite parecer favorável à intenção de recusa de ..., 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, devendo, contudo, caso ainda não o tenha feito, proceder previamente ao gozo da licença parental complementar prevista no art.º 51º, do Código do Trabalho.

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