

PARECER N.º 667/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 3204 - 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 minuta própria, recebida pela entidade empregadora em 09.06.2023, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, conforme se transcreve:

“Requer a V. Exa., ao abrigo do disposto no artigo 55º e 57º do Código do Trabalho, autorização para a prestação de trabalho a tempo parcial de 17,5h/semana, com início no próximo dia 1 de Agosto de 2023 e pelo prazo de 2 anos, na modalidade de prestação de trabalho diário de manhãs, tardes e noites.

Eu, ..., enfermeira a exercer funções no serviço de otorrinolaringologia informo que:

- a) A requerente é mãe de ..., nascida a .../.../2016 e actualmente com 6 anos de idade;*
- b) a menor acima referida vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação;*
- c) a requerente não usufruiu de licença parental complementar, mas a menor já completou 6 anos;*
- d) ainda não se encontra esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial;*

e) o pai da menor identificada em a) exerce actividade profissional e não se encontra a beneficiar de regime de trabalho a tempo parcial.”

- 1.3.** Em 28.06.2023, 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. Senhora
Enf.^a ...*

Conforme anexo, informa-se que por Despacho de 27/06/2023 do Sr. Enfermeiro Diretor, o seu pedido de trabalho em regime de tempo parcial foi indeferido.

Fica notificada para, querendo, no prazo de 5 dias se pronunciar por escrito sobre o Despacho proferido.”

Em anexo consta um documento com o seguinte conteúdo a manuscrito:

“16.06.2023

Ex. Sr. Enf. Director

Proponho o indeferimento do pedido tendo em conta a escassez de recursos humanos de enfermagem. O Serviço ORL para cumprir as dotações [imperceptível] com 54 elementos e [imperceptível] só com 37. [Imperceptível] esta [imperceptível] implica a redução de capacidade de resposta do serviço.

27.06.2023

De acordo com a informação da Sr.^a Enf.^a Adjunta ... em virtude da escassez de RH de enfermagem em todo o ... e no serviço de ORL, não é possível conceder o horário a tempo parcial.”

- 1.4.** Por correio electrónico, em 30.06.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

“EXMOS. SENHORES

..., enfermeira com o n. mecanográfico ..., tendo sido notificada para se pronunciar sobre o despacho que indeferiu o seu requerimento de prestação de trabalho a tempo parcial, vem dizer e requerer o seguinte:

1. No entender da Requerente, a fundamentação que é apresentada para o indeferimento do seu pedido é manifestamente improcedente.

Efetivamente,

2. O pedido da Requerente enquadra-se nas normas dos artigos 55º, 56º e 57º do Código do Trabalho (ex vi artigo 4º da LTFP) e deve ser apreciado com observância do regime instituído por essas normas.

3. Ora, como é sabido, os trabalhadores com responsabilidades familiares (onde a Requerente se enquadra) têm direito a trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial por força da norma do artigo 55º do Código do Trabalho, direito esse que só pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da do serviço ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (cf. art. 57º, n. 2 do Código do trabalho).

4. No entanto e salvo melhor opinião, a fundamentação dada para o indeferimento não invoca nem demonstra nenhuma exigência imperiosa ou impossibilidade de substituir a Requerente, limitando-se a alegar que o horário pedido implica a redução de capacidade de resposta do serviço de ORL.

Por todas as razões acima expostas, insiste-se pelo deferimento do pedido.”

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

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

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;
- 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 6 anos de idade, solicita a prestação de trabalho a tempo parcial por um período de 2 anos, com um período normal de trabalho semanal de 17 horas e 30 minutos, na modalidade de prestação de trabalho diário de manhãs, tardes e noites.

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 indicou a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial de entre as modalidades legalmente admissíveis na falta de acordo com a entidade empregadora, a saber: diariamente de manhã, diariamente de tarde ou concentrado em três dias por semana, conforme dispõe o art.º 55º, nº3, 2ª parte, do Código do Trabalho.

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. 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 da modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, nos termos do art.º 55º, nº3, 2ª parte, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 19 DE JULHO DE 2023