

PARECER N.º 716/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 3285-TP/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 06.07.2023, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Por correio eletrónico datado de 16.06.2023, a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“(...)

Assunto: Licença Parental Complementar / Horário de Trabalho a Tempo Parcial - Artigos 51º, al. b), 55º e 57º do Código do Trabalho (Lei nº7/2009, de 12 de fevereiro)

EXMOS.º SENHORES

Com os meus cumprimentos, em representação de ..., enfermeira com o número mecanográfico ... ao serviço de V. Exas. a exercer a sua atividade profissional no serviço de Ortopedia dessa instituição, venho expender e solicitar a V. Exas. o seguinte:

1.

Como é do conhecimento de V. Exas., a m/constituente encontra-se a prestar a sua atividade em regime de horário flexível de Segunda-feira a Sexta-feira, nos períodos da manhã.

2.

Devido às suas responsabilidades de foro familiar, é do entendimento da m/constituente que a modalidade de flexibilização de horário já não se coaduna com as atuais necessidades familiares.

Assim,

2.1.

É sua pretensão alterar tal flexibilização de horários para a modalidade de horário de trabalho a tempo parcial, nos termos do disposto nos artigos 51º, al. b), 55º e 57º, todos do Código do Trabalho (Lei nº7/2009, de 12 de fevereiro)

Por conseguinte,

3.

Pretende a m/constituente exercer a sua atividade profissional a tempo parcial com redução de 50 % pelo período de 12 meses, isto é, com período normal de trabalho correspondente a metade do praticado a tempo completo em situações comparáveis, com um horário de trabalho de Segunda-feira a Sexta-feira durante o período da manhã, ou; alternativamente, em 3 dias por semana.

4.

No mais, a m/constituente nunca usufruiu de tal modalidade de licença parental complementar;

4.1.

Tem um filho menor com 4 (quatro) anos de idade nascido em 23/12/201 e um filho menor com 2 (dois) anos de idade nascido em 29/06/2021;

4.2.

Ambos a residir com a m/constituente em comunhão de mesa e habitação;

4.3.

O outro progenitor dos menores exerce a sua atividade profissional em Faro a tempo inteiro, pelo que está impossibilitado de exercer o poder paternal nos moldes solicitados pela m/constituente.

4.4.

Tudo conforme documentos que se juntam e dão por reproduzidos sob o n.º1 e n.º2.

Pelo exposto, requer V. Exas. se dignem atender no supra solicitado, determinando sejam encetadas as melhores diligências no sentido pretendido pela m/constituente.

(...)"

1.3. Por ofício datado de 28.06.2023, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, nos seguintes termos:

"(...)

ASSUNTO: Intenção de recusa do pedido de exercício de funções em regime de trabalho a tempo parcial correspondendo ao solicitado através de Requerimento de V. Exa. para a prática de regime de trabalho a tempo parcial informa-se V. Exa. que, por deliberação do Conselho de Administração do ..., datada de 23/06/2023, cuja cópia se anexa, foi determinado indeferir o exercício de funções em regime de trabalho a tempo parcial, nos termos e com os fundamentos constantes na nota interna sob a qual recaiu a deliberação, que se dão como reproduzidos.

Pelo que se antecede verifica-se a impossibilidade de substituir V. Exa e a existência de exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Cirurgia 1, declarando-se a intenção de recusa relativamente ao seu pedido de exercício de funções em regime de trabalho a tempo parcial.

Face ao disposto no n.º 4 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, poderá, contudo, V. Exa. apresentar, por escrito, uma apreciação desta decisão no prazo de cinco dias contados a partir da sua receção.

(...)"

Constam do processo as seguintes informações internas:

"Acuso a receção do Requerimento de trabalho a tempo parcial da Sra. Enfermeira ... e, sendo sensível aos argumentos apresentados, informo que a atual dotação de enfermeiros do

serviço de Cirurgia ... não permite dispensar a Sra. Enfermeira da prática de um horário completo.

De facto, existe já um saldo de horas positivas para fazer face às necessidades do serviço e há recurso a trabalho extraordinário para fazer face às suas ausências, pelo que a diminuição da carga horária não é possível neste contexto, salvo o aumento da dotação de enfermeiros do serviço.”

“A Sra. Enfermeira ..., a exercer funções no Serviço de Cirurgia ..., vem solicitar a mobilidade de horário a tempo parcial com período normal de trabalho correspondente a metade do praticado a tempo completo, tendo a Sra. Enfermeira em funções de gestão informado que "a atual dotação de enfermeiros do serviço de cirurgia ... não permite dispensar a Sra. Enfermeira da prática de um horário completo", conforme nota anexa.

Com efeito, para garantir a prossecução da atividade hospitalar e em particular do serviço de Cirurgia ..., que tem vindo a crescer face ao aumento das necessidades de cuidados, torna-se absolutamente necessária recorrer a toda a força de trabalho instalada para a prestação de cuidados imprescindíveis e inadiáveis, pelo que se propõe indeferimento ao presente pedido de trabalho a tempo parcial uma vez que não é possível, ao ..., compensar as horas que se pretendem reduzir ao período normal de trabalho.

Realçamos que a Sra. Enfermeira ... já usufrui de horário flexível e que foi pedido para dar resposta as suas necessidades familiares. Contudo, é caso a Sra. Enfermeira o pretenda, somos de parecer favorável a sua mobilidade para Instituição de saúde da sua área de residência, situação que, certamente, melhor servira os seus interesses e que nos permitira substituí-la, integralmente, nas suas funções assistenciais imprescindíveis.”

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa nos termos a seguir transcritos:

“(...

Exmos. Senhores

Com os meus cumprimentos, em representação de ..., no seguimento da comunicação de intenção de recusa do pedido de exercício de funções em regime de trabalho a tempo parcial remetida por V.^a Exas em 28/06/2023, venho, nos termos do n.º4 do artigo 57.º do Código do Trabalho (Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro), expender e solicitar o seguinte:

1.

O Conselho de Administração dessa entidade considerou que "a atual dotação de enfermeiros do Serviço de cirurgia ... não permite dispensar a Sra. Enfermeira da prática de um horário completo".

E ainda,

2.

Que tal factualidade consubstancia a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço de Cirurgia ... para garantir a prossecução da sua atividade hospitalar, que tem vindo a crescer face ao aumento das necessidades de cuidados, tornando-se absolutamente necessária recorrer a toda a força de trabalho instalada para a prestação de cuidados imprescindíveis e inadiáveis.

Porem,

3.

Por um lado, tal fundamentação revela-se desde já vaga, não tendo sido invocados quaisquer factos ou fundamentos concretos para a intenção de recusa ora comunicada a minha constituínte.

Por outro lado,

4.

E como é do Vosso conhecimento, no presente ano de 2023 decorreram 2 (dois) concursos de admissão de enfermeiros nessa entidade para a categoria de enfermeiros generalistas, tendo sido admitidos enfermeiros em número suficiente para suplantar qualquer eventual escassez de trabalhadores para prestar serviço no Serviço de Cirurgia ...

5.

Pelo exposto, não concebe a minha constituinte o motivo da recusa da sua pretensão, pelo que solicita desde já vá Exas. se dignem dar cumprimento ao determinado no n.º5 do aludido artigo 57º do Código do Trabalho, procedendo em conformidade com os legais termos.

(...)

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 dispondo 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

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

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;
- 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 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.”

2.11.4. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.11.5. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.11.6. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.²

2.12. No respeito pelo previsto na lei, caso o/a trabalhador/a pretenda solicitar um regime de trabalho a tempo parcial, deve formular o pedido de forma a que constem todos os requisitos de legitimidade do pedido, conforme a seguir se indicam:

- a) Declaração de que que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) Declaração que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) Declaração de que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) Declaração de que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) Indicar qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial;

2.13. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para prestar assistência aos seus filhos, com 4 (quatro) e 2 (dois) anos de idade.

² Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.14. A requerente propõe a redução do seu horário de trabalho para metade do praticado a tempo completo, pelo período de 1 ano, propondo um horário trabalho de Segunda-feira a Sexta-feira durante o período da manhã, ou, em alternativa, em 3 dias por semana.

2.15. A trabalhadora declarou que vive em comunhão de mesa e habitação com os menores.

2.16. Declarou que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra a usufruir do mesmo regime ao mesmo tempo.

2.17. No pedido formulado, a requerente declarou que nunca usufruiu da licença parental complementar.

2.18. Quanto à redução do período normal de trabalho a tempo parcial, refira-se que, conforme estabelece o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, que a redução do período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do/a trabalhador/a, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, exceto se outro acordo for estabelecido com a entidade empregadora, não competindo ao/à requerente do pedido indicar o horário, ou seja, a trabalhadora deverá tão só indicar como pretende que o seu trabalho seja prestado.

2.19. Ainda no que respeita ao gozo da licença parental complementar, e atenta informação prestada, cumpre elucidar a trabalhadora que, atenta a idade dos seus filhos menores, a trabalhadora poderá, caso pretenda, usufruir da referida licença, na modalidade prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, ou seja, trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho a tempo igual a metade do tempo completo, bastando para o efeito, comunicar ao empregador a sua decisão, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início do gozo, indicando a modalidade pretendida do regime de trabalho a tempo parcial - prestar trabalho diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, cumprindo metade do tempo completo de trabalho.

2.20. Em face da factualidade descrita, entende-se que o pedido formulado não cumpre todos os requisitos legais, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, podendo a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar

novo pedido em conformidade com a lei.

2.21. Face ao acima exposto os fundamentos invocados pela entidade empregadora não serão apreciados tendo em conta o acima exposto.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial efetuado pela trabalhadora ..., porquanto o pedido apresentado não cumpre todos os requisitos legais.

3.2. A trabalhadora, caso assim entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de tempo parcial, nos termos previstos nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

3.3. O presente Parecer não dispensa o empregador de 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, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 02 DE AGOSTO DE 2023