

PARECER N.º 883/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 4366-TP/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE, em 06.09.2023 por email, recebeu do ..., o 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. Em 14.08.2023, a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em tempo parcial solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, datado de 11.08.2023, conforme se transcreve:

“(…)

Assunto: Requerimento de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares - Artigos 55º e 57º do Código do Trabalho (Lei nº7/2009, de 12 de fevereiro)

Espinho, 11/08/2023

EXM.ºS 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 55º 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.

No mais,

4.

Nunca usufruiu da modalidade de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

4.1.

Tem um filho menor com 4 (quatro) anos de idade nascido em 23/12/2018 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 ... 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. Em 28.08.2023, a entidade empregadora expediu o Ofício Ref.^a CR .../2023, rececionado a 30.08.2023, a notificar a trabalhadora da intenção de recusa proferida, nos seguintes termos:

"(..."

ASSUNTO: *Intenção de recusa ao pedido de trabalho a tempo parcial*

Tendo solicitado, em representação da Enfermeira ..., que lhe seja autorizada a realização de horário de trabalho a tempo parcial, nos termos por V. Exa expostos, vem o ... (...) notificá-lo da intenção de recusa de autorização do seu pedido, nos termos do disposto nos números 3 e 4 do artigo 57 da Lei n. 7/2009 de 12 de Fevereiro, conforme Deliberação do Conselho de Administração que se passa a transcrever:

"Indefere-se o pedido de horário de trabalho a tempo parcial da Sra. Enf.^a ...".

A deliberação assenta nos seguintes fundamentos de necessidade imperiosa do funcionamento do serviço:

O Serviço de Cirurgia 1, no ano de 2023 já realizou 977 horas de trabalho extraordinário, para suprimir ausências temporárias de trabalhadores e reforçar, em situações fundamentais, as dotações por turno.

As horas de trabalho subtraídas à Sra. Enfermeira ... teriam que ser distribuídas pelos enfermeiros da equipa, os quais, reafirma-se, já trabalham para além do número de horas contratualizadas.

Por falta de Enfermeiros que aceitem fazer um contrato de trabalho a termo resolutivo por metade das horas de trabalho normal, é impossível substituir a trabalhadora. Por outro lado, a opção por recurso a mobilidade interna significaria transferir um problema de um serviço para o outro.

Realçamos que a Enf.ª ... já usufrui de horário flexível e que foi concedido para dar resposta às suas necessidades familiares. Contudo, e caso a Sra. Enfermeira o pretenda, somos de parecer favorável à sua mobilidade para Instituição de saúde da sua área de residência, situação que compensará no tempo gasto nas deslocações e facilitará uma maior proximidade às suas obrigações parentais e que, certamente, melhor servirá os seus interesses, permitindo-nos, por outro lado, substituí-la integralmente por outro trabalhador nas suas funções assistenciais de prestação de cuidados imprescindíveis e inadiáveis aos doentes.

Face ao exposto entende-se, não dar parecer favorável ao solicitado, sendo que, nos termos do n. 4 do artigo 57 da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, pode V. Exa. apresentar, por escrito, uma apreciação da intenção de recusa do horário de trabalho a tempo parcial no prazo de cinco dias a partir da recepção.

Com os melhores cumprimentos,

A Enfermeira Diretora

(...)"

1.4. Em 31.08.2023, a entidade empregadora rececionou a apreciação à intenção de recusa remetida pela trabalhadora, que se transcreve:

"(...)

ASSUNTO: V.ª REF.ª .../2023 DE 21/08/2023

Apreciação de Intenção de Recusa de Requerimento de Horário de Trabalho a Tempo Parcial

M/constituente: ...

EXM.ºS SENHORES

Com os meus cumprimentos, em representação de ..., enfermeira com o número mecanográfico (...) ao serviço de V.Exas. no departamento de Cirurgia 1, no seguimento da comunicação de intenção de recusa do pedido de exercício de funções em regime de trabalho a tempo parcial remetida por V.Exas. em 21/08/2023, venho, nos termos do disposto no n.º4 do artigo 57º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro), expender e solicitar o seguinte:

1.

O Conselho de Administração do ... (...) manifestou a sua intenção de recusa relativamente ao requerimento de prestação de horário de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial nos termos do artigo 57º do Código do Trabalho alegando, para tal, que o serviço de Cirurgia 1, no corrente ano

de 2023, já prestou 977 horas de trabalho extraordinário para suprimir ausências temporárias de trabalhadores e reforçar as dotações por turno.

2.

Acrescentou ainda que o recurso a mobilidade interna entre trabalhadores significaria transferir um problema de um serviço para o outro.

Ora,

3.

Desde logo, considera-se desde já infundada e carecida de justificação a alegada necessidade imperiosa do funcionamento do serviço.

Com efeito,

4.

No presente ano de 2023 realizaram-se 2 concursos de admissão de enfermeiros para a categoria profissional de enfermeiros generalistas, ou seja, com aptidão funcional para integrar qualquer departamento desse ...

5.

Assim, essa entidade detém ao seu serviço enfermeiros suficientes para fazer face ao volume de trabalho atinente aos diversos departamentos e em concreto, ao serviço de Cirurgia 1, pelo que é inexistente qualquer necessidade imperiosa para o bom funcionamento dos serviços hospitalares, não podendo, assim, recusar a pretensão de a m/constituente prestar trabalho em regime de horário a tempo parcial.

Nestes termos, manifestando a m/constituente a sua discordância quanto ao motivo invocado da recusa do ora requerido, solicita V.Exas. se dignem dar cumprimento ao determinado no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

(...)"

1.5. A trabalhadora instruiu o seu pedido com os seguintes documentos:

- Atestado de residência e agregado familiar emitida pela Junta de Freguesia da ...;
- Declaração da entidade empregadora do companheiro

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 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica que com ele/a viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial**, direito que pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, **depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.**

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

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/a trabalhador/a, 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(s) menor(es) vive(m) 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.

2.14. A requerente propõe a redução do seu horário de trabalho para metade do praticado a tempo completo, pelo período de 12 meses, 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 exerce a sua atividade profissional em ... a tempo inteiro, pelo que está impossibilitado de exercer o poder paternal nos moldes solicitados pela requerente.

2.17. No pedido formulado, a requerente não declara que esgotou o direito à 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

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

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 (de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana) escolhendo a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, em cumprimento do disposto na alínea c) do n.º1 do artigo 57.º do CT.

2.19. Considerando que **o direito só pode ser exercido** pela progenitora **depois do gozo da licença parental complementar**, em qualquer modalidade das suas modalidades e caso ainda não o tenha gozado, **cumprir elucidar a trabalhadora que**, atenta a idade dos seus filhos menores, **poderá**, caso pretenda, **usufruir da referida licença parental complementar na modalidade**, prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, **de trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo** e para o exercício deste **direito só depende da comunicação dirigida, por escrito, ao empregador, com a antecedência de 30 dias** relativamente ao seu início, **informando que a modalidade pretendida da licença parental complementar a gozar é a prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho**, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo de trabalho, indicando início e termo do período dos 12 meses.

2.20. Em face da factualidade descrita, **entende-se que o pedido formulado pela progenitora não cumpre todos os requisitos legais**, enunciados no presente parecer e determinado nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder e caso assim o entenda, a trabalhadora poderá apresentar novo pedido em conformidade com a lei, caso já tenha usufruído **do gozo da licença parental complementar**, em qualquer modalidade das suas modalidades.

2.21. Caso ainda não o tenha gozado da licença parental complementar, em qualquer modalidade das suas modalidades, reitera-se que a trabalhadora, atenta a idade dos seus filhos menores, poderá usufruir da licença parental complementar na modalidade prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, de trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo e para o exercício deste direito basta dirigir a comunicação, por escrito, ao empregador, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início, informando que é esta a modalidade pretendida, indicando início e termo do período de trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo de trabalho.

2.22. Face ao acima exposto os fundamentos invocados pela entidade empregadora na intenção de

recusa proferida não serão apreciados, tendo em conta o supra explanado.

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, depois de gozada a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE SETEMBRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT).