

## PARECER Nº 411/CITE/2024

**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 1816 - TP/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 26.03.2024, 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 ..., 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 18.03.2024, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial nos seguintes termos:
- Declara já ter gozado a licença parental complementar;
  - Indica o prazo previsto, dentro do limite aplicável (12 meses);
  - Declara que reside com a filha menor, de seis meses de idade, em comunhão de mesa e habitação;
  - Declara que não está esgotado o período máximo de duração de trabalho a tempo parcial;
  - Declara que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial;
  - Pretende a prestação de trabalho a tempo parcial com um PNT semanal igual a metade do praticado a tempo completo, distribuído em três dias por semana.

- 1.3. Por correio electrónico, em 22.03.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, juntando dois documentos com o seguinte conteúdo:

*“Dadas as graves carências de enfermeiros na ..., não é possível autorizar o referido pedido dado que vai colocar em risco a missão assistencial da Unidade de ... e as dotações mínimas aferidas para a Unidade de ... nos diferentes turnos.”*

*“Boa tarde*

*Nesta altura do pedido da colaboradora ... para horário Tempo Parcial, na equipa de enfermagem da ..., encontra-se a faltar uma enfermeira de Licença Parental, e duas enfermeiras a faltar, uma por junta médica e outra de acidente de serviço.*

*Duas enfermeiras já requereram o horário flexível que foi autorizado e encontram-se 6 enfermeiras com horário fixo das 8h-16h de segunda a sexta,*

*Para manter a lotação segura nos vários turnos (manhãs, tardes e noites de semana e fins de semana) uma vez que se trata de uma unidade de cuidados intensivos polivalente em que o número de enfermeiros escalados é igual em todos os turnos.*

*Á consideração da Sr<sup>a</sup> Enfermeira Supervisora da Área de ...”*

- 1.4. Por CAR, em 25.03.2024, a trabalhadora vem reiterar o pedido formulado.

## 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 Sociais<sup>1</sup>, 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.

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

**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 seis meses de idade, solicita a prestação de trabalho a tempo parcial, com um PNT semanal igual a metade do praticado a tempo completo (17h30m), distribuído em três dias por semana, por um período de 12 meses.

**3.2.** A entidade empregadora recusa o pedido alegando que, dada a grave carência de Enfermeiros, o deferimento do mesmo colocará em causa as dotações mínimas aferidas para a UCI nos diferentes turnos, sendo que na equipa de ... se encontram ausentes três trabalhadoras, bem como duas com pedido de horário flexível deferido e seis com horário fixo das 08h00 às 16h00, de segunda a sexta-feira, sendo necessário manter a lotação segura nos três turnos daquela equipa e sendo o número de Enfermeiros escalados igual em todos os turnos.

**3.3.** Nos termos do art.º 57º, n.º2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Nesse sentido, o juízo que incidirá sobre a fundamentação da entidade empregadora para recusar o pedido da trabalhadora sempre terá de atender a factos concretos e inequívocos, cujo ónus de alegação e demonstração sobre aquela recai.

**3.4.** A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, pronunciou-se o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, de 11.07.2019, relator Paula do Paço, nos seguintes termos: *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.”*

**3.5.** Ora, da intenção de recusa comunicada à trabalhadora não constam quaisquer factos concretos de

onde se possa concluir pela verificação daquela situação inexigível para a entidade empregadora, desde logo porque não foi referido o número total de Enfermeiros disponíveis e que se encontram afectos à equipa de ... ou à própria ..., nem tão pouco foram indicadas quais as dotações necessárias de Enfermeiros em cada turno daquela equipa a fim de assegurar o funcionamento do serviço, por forma a que se pudesse concluir com segurança pelo alegado prejuízo para o seu normal funcionamento, por falta de recursos humanos em número suficiente, e que decorreria da prática do horário a tempo parcial pela trabalhadora.

**3.6.** Assim, não se podem dar por verificadas exigências imperiosas do funcionamento do serviço que obstem à prática do horário solicitado, nos termos do art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho.

#### **IV – CONCLUSÃO**

**4.1.** Face ao exposto a CITE, emite parecer desfavorável à intenção de recusa de ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

**4.2.** O empregador deve 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, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**4.3.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, já mencionado, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências,

competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE ABRIL DE 2024.**