

## PARECER N.º 1/CITE/2020

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho a tempo parcial de 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 de fevereiro.

Processo n.º 5227-FH/2019

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 10.12.2019, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho a tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., enfermeira generalista, a desempenhar funções no Hospital ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, a 13.11.2019, recebido pela entidade empregadora a 20.11.2019, refere o que a seguir se transcreve:

«Ao Exmo. Diretor do CA do XXX

*Assunto: Solicitação de horário de trabalho a tempo parcial*

*XXX, enfermeira generalista com o n.º mecanográfico XXX, a exercer funções no serviço XXX do Hospital XXX, atualmente a gozar período de licença complementar, venho por este meio requerer a modalidade de trabalho a tempo parcial (17,5 horas semanais) consagrada no Código do Trabalho, ao abrigo dos artigos 55.º e 57.º, com a duração de nove meses, com início a 6 de janeiro de 2020.*

*Mais informo que os meus descendentes, XXX (nascido a XXX) e XXX (nascido a XXX) vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, trabalhando o meu marido a tempo completo, e não possuo outra atividade remunerada. As horas em tempo parcial seriam realizadas em horário da manhã, de segunda a domingo, de acordo com a melhor conveniência do serviço.*

*Solicito que toda a comunicação referente ao assunto em epígrafe seja feita por escrito em carta registada.*

*XXX».*

1.3. A 3.12.2019, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora por email, conforme se transcreve:

*«Assunto: Tomada de conhecimento de despacho*

*Cumprir informar que o pedido de tempo parcial da colaboradora XXX foi objeto de despacho de indeferimento pelo CA do XXX com base no parecer da Sr.<sup>a</sup> Enfermeira Diretora, seguindo em anexo cópia do mesmo. Nos termos da legislação em vigor, tem cinco dias úteis para apresentar contraditório ao presente despacho de indeferimento.*

*Com os melhores cumprimentos,  
Área de Gestão de RH».*

**1.4.** O mencionado despacho anexado encontra-se impresso e/ou manuscrito com o seguinte teor:

*«Área de Gestão de RH*

*Informação*

*Assunto: Pedido de trabalho a tempo parcial*

*A enfermeira XXX, n.º mecanográfico XXX, em regime de contrato individual de trabalho sem termo, a exercer funções na unidade do polo XXX do CH XXX, vem solicitar, através do requerimento em anexo, a concessão de trabalho a tempo parcial de 17,5 horas semanais, ao abrigo do artigo 55.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.*

*Analisado o requerimento, considera-se que a colaboradora reúne as condições necessárias. O enfermeiro chefe informa que, «na atual conjuntura dos recursos humanos do serviço, a autorização do pedido em apreço originará a necessidade de recurso a horas extraordinárias».*

*Face ao que antecede, submete-se à consideração superior,*

*21.11.2019*

*O assistente técnico,  
XXX».*

*«Área de Gestão de RH*

*À Sra. Enfermeira Diretora para efeitos de pronúncia e decisão final, alertando para a informação da chefia.*

*À consideração superior,  
A técnica superior XXX  
26.11.2019».*

*«Relativamente ao pedido formulado pela enfermeira XXX, informa-se:*

- A enfermeira exerce funções na unidade XXX do Hospital XXX;*
- Esta unidade tem seis camas de cuidados intermédios encerradas, pretendendo-se reabri-las, uma vez que são imprescindíveis para a atividade assistencial do XXX;*

- O pedido de redução de horário coloca em questão a abertura programada, não sendo por isso possível aceitar o mesmo;
- O XXX tem de dar resposta às necessidades de internamento de doentes em cuidados intensivos e intermédios, a redução de horário de uma profissional treinada para este tipo de atividade, cuja integração é no mínimo de seis meses, colide com a responsabilidade assistencial do XXX;
- O não tem possibilidade de substituir as 17,5 horas semanais que são reduzidas, o que equivale a um défice de um enfermeiro face às necessidades de recursos em 10 turnos mensais e 120 turnos anuais.

A enfermeira chefe,  
XXX  
28.11.2019».

«O CA recusa o pedido, considerando as carências que se verificam de pessoal de enfermagem e a impossibilidade da sua substituição, conforme fundamentação junta.

28.11.2019».

1.5. A 5.12.2019, a trabalhadora apresenta a sua apreciação com o conteúdo que se reproduz infra:

«Assunto: Apreciação à comunicação de decisão de intenção de recusa rececionada a 3 de dezembro de 2019, sobre o pedido de horário a tempo parcial solicitado a 13 de novembro de 2019

Eu, XXX, enfermeira generalista, com o número mecanográfico XXX, a exercer funções na Unidade XXX do Hospital XXX, venho por este meio reiterar o meu pedido de horário a tempo parcial com a duração de nove meses e início a 6 de janeiro de 2020. Esta modalidade de trabalho está consagrada no Código do Trabalho, ao abrigo dos artigos 55º e 57º.

Os meus descendentes- ... (DN:...), e ... (DN: ...), vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, trabalhando o meu marido a tempo completo, e não possuo outra atividade remunerada. As horas a tempo parcial seriam realizadas no turno da manhã, de segunda a domingo de acordo com a melhor conveniência para o serviço.

As exigências inerentes ao nascimento de dois filhos estão amplamente documentadas na literatura. Os benefícios a curto, médio e longo prazo da permanência das crianças junto dos pais são de igual forma caracterizados pelas entidades reguladoras da lei e cada vez mais são estabelecidas políticas promotoras da natalidade e do papel parental. Foi com grande tristeza que recebi esta intenção de recusa, que a meu ver desvaloriza a validade deste pedido.

Enquanto mulher e agora mãe, não posso deixar de lutar por mais tempo em QUANTIDADE e QUALIDADE para os meus filhos de 2 anos e meio e 9 meses, um tempo que não volta mais.

Como resposta aos pressupostos que fundamentam a intenção de recusa, quero acrescentar que estou ausente da Unidade XXX desde novembro de 2018, inicialmente em contexto de baixa por gravidez de risco clínico, e posteriormente por licença parental inicial na modalidade de 150 dias

*e licença parental complementar de 86 dias. O reinício das minhas funções será a 16 de dezembro de 2019, pelo que os condicionamentos mencionados na intenção de recusa como justificativos ao indeferimento do pedido não são novidade e não têm interferido com o funcionamento do serviço até à data. De acordo com a minha ausência prolongada, considero que o meu regresso com a redução de 17,5h de trabalho será sempre uma mais-valia para o serviço. Acrescento ainda que, no horário em vigor até 26 de janeiro de 2020, os turnos do serviço estão todos assegurados pela atual equipa, uma vez que em virtude de ainda não ter sido decidido o meu horário laboral a chefia/direção optou por não me atribuir turnos, sendo os mesmos combinados à posteriori (ver imagem 1 e 2 que acrescento ao documento).*

*Desta forma, considero que as fundamentações que sustentam a intenção de recusa são demasiado redutoras da realidade e não a caracterizam devidamente.*

*Considero ainda relevante salientar que, de acordo com a minha vivência pessoal, e depois de cerca de 12 anos a desempenhar funções em contexto de cuidados intensivos, sinto-me já saturada e desmotivada pelas inúmeras exigências deste contexto, pelo que me encontro em busca de outro lugar na minha prática de enfermagem. Desta forma, coloco-me na disposição de ser transferida para outro serviço, de forma a poder usufruir da redução de horário solicitada, com preferência pessoal pelo serviço de obstetria/ginecologia da XXX.*

*Acredito que existirão sempre constrangimentos e ajustes inerentes à aceitação deste pedido, mas também sei que este direito está consagrado na lei e contempla uma oportunidade única de acompanhar globalmente o crescimento e o desenvolvimento dos meus filhos, pelo que peço desta forma que o meu pedido seja considerado de acordo com as variáveis acima mencionadas».*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, alínea 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 as 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. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados, sob a epígrafe «Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador com filho menor de 12 anos a trabalhar a tempo parcial (n.º 1), podendo este direito «ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos depois da licença parental complementar em qualquer das suas modalidades» (n.º 2).

2.5. Regra geral, «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 de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana» (artigo 55.º, n.º 3 do CT).

2.6. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial 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:

- Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

- Que não está esgotado o prazo máximo de duração;

- 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.

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial».

2.7. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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 20 dias contados a partir da

recepção do pedido do/a 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 CT.

**2.8.** 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

**2.9.** 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.<sup>1</sup>

**2.10.** Sobre a intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em «exigências imperiosas do funcionamento» da empresa/organização ou a «impossibilidade de substituição» do/a trabalhador/a se este/a for indispensável deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como foi requerido.

**2.11.** No respeito pelo previsto na lei (artigo 57.º/1/CT), o trabalhador deve apresentar declaração da qual constem todos os requisitos de legitimidade do pedido:

- a) Que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) Que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) Que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) 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

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;

e) Qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

**2.12.** No caso em análise, a trabalhadora solicita o trabalho a tempo parcial pelo período de nove meses, na modalidade de metade do tempo de trabalho, correspondente a 17,5 horas semanais, para acompanhar os filhos, de nove meses e dois anos e meio de idade.

**2.13.** Mais se verifica que o pedido da trabalhadora/requerente cumpre com todos os requisitos formais, ou seja, na altura em que se iniciar o trabalho a tempo parcial a trabalhadora terá esgotado o direito à licença parental complementar, vive com os menores em comunhão de mesa e de habitação, não está esgotado o período de gozo do trabalho a tempo parcial, o outro progenitor trabalha a tempo inteiro, e é referida a modalidade segundo a qual a trabalhadora quer trabalhar a tempo parcial.

**2.14.** Quanto aos motivos invocados pelo empregador para fundamentar a intenção de recusa, são vagos e genericamente justificados, ao referir apenas as funções exercidas pela trabalhadora, a intenção de o hospital vir a disponibilizar mais camas, a necessidade de dar resposta aos internamentos e o cômputo mensal e anual de horas que ficariam a descoberto no caso de deferimento do pedido.

**2.15.** Com efeito, ao processo são anexados nenhuns documentos, pelo que não nos é possível aferir do número de enfermeiros/as disponíveis com as mesmas habilitações da trabalhadora/requerente. No mesmo sentido, a informação relativa ao número médio de internamentos realizados é omissa, tornando meramente argumentativa a afirmação de que os recursos humanos são escassos face às necessidades de assistência do hospital.

**2.16.** Assim sendo, e estando o pedido do requerente conforme com a lei, a entidade empregadora deve autorizar-lhe o regime de trabalho a tempo parcial pelo período de nove meses, traduzido na prática de 17,5 horas de trabalho semanais, a enquadrar

«em horário da manhã, de segunda a domingo, de acordo com a melhor conveniência do serviço», conforme o pedido da trabalhadora - cf. artigo 55.º/3/CT.

**2.17.** A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida, retomando a trabalhadora a prestação de trabalho a tempo completo (artigo 55.º/6/CT), sendo que a requerente «não pode ser penalizada em matéria de avaliação e de progressão na carreira» - artigo 55.º CT.

**2.19.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 no artigo 59.º/1/b) da CRP 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 da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

**3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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-lhe essa mesma conciliação, nos termos, artigos 127.º/3/b), 212.º/2 e 221.º/2, todos do Código do Trabalho e, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE JANEIRO DE 2020, COMO CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA**