

PARECER N.º 351/CITE/2022

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 1224 - TP/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 12.04.2022, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da 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. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, de 16.03.2022, a trabalhadora requerente, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que é *“Enfermeira na ..., e tendo sido notificada para, nos termos do disposto n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, oferecer a sua apreciação ou aperfeiçoar o pedido apresentado, vem expor e requer como segue:*
 - 1.2.2. *A Requerente apresentou um pedido para passagem a tempo parcial com flexibilidade de horário no dia 22/02/2022.*

- 1.2.3. *No dia 11/03/2022 a Requerente tomou conhecimento da resposta ao pedido que apresentou e, bem assim, da intenção da recusa do pedido, sem prejuízo de eventual aperfeiçoamento do pedido.*
- 1.2.4. *Na resposta recebida diz-se, em síntese, o seguinte:*
- i. A trabalhadora solicitou cumulativamente um regime de trabalho a tempo parcial e de horário flexível;*
 - ii. A carga horária indicada não corresponde a metade do período normal de trabalho;*
 - iii. Que não é possível cumular os mecanismos de proteção na parentalidade, pelo que existe intenção de recusar o pedido de horário flexível, não obstante a possibilidade de aperfeiçoamento do pedido.*
- 1.2.5. *Ora, sem prejuízo da avaliação que se possa fazer quanto à possibilidade de cumulação dos regimes em causa, cumpre no entanto referir que a intenção demonstrada não radica em exigências imperiosas do funcionamento da instituição, nem na impossibilidade de substituir a requerente (cfr. artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho), pelo que aparentemente não existem.*
- 1.2.6. *Além disso, quanto ao facto da carga horária indicada não corresponder a metade do período normal de trabalho (17,5 horas), desde já se diga que, não só o artigo 55º, nº 3 do Código do Trabalho permite o acordo em contrário, como a Requerente o fez exatamente para acautelar que esta alteração implicasse a menor perturbação possível do serviço.*

- 1.2.7. *Embora a Requerente não concorde com a apreciação feita ao pedido apresentado (já que nada impedia que a elaboração do horário fosse feita nos termos dos artigos 56.º, n.º 3 e 4 do Código do Trabalho), tendo sido notificada para aperfeiçoar o peticionado, vem então requerer que seja apreciado o seu pedido de autorização de trabalho em regime de tempo parcial.*
- 1.2.8. *Ora, a Requerente apresentou o seu requerimento, agora objeto de aperfeiçoamento, com antecedência mínima de 30 dias, tendo o feito em 22/02/2022.*
- 1.2.9. *Com o requerimento primitivo apresentado a Requerente apresentou também declaração de que os 2 filhos menores, vivem com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação (ponto 2 do requerimento apresentado em 22/02/2022).*
- 1.2.10. *A Requerente demonstrou, também, que o seu marido tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, já que é ... na sociedade ..., que presta serviços no ... com agenda aberta de segunda-feira a sexta-feira das 8:30h às 20h, ainda que várias sejam as vezes em que sai do hospital às 23h, incluindo ao sábado, e fazendo ainda ..., pelo que não tem disponibilidade de horário para tomar conta dos filhos de ambos nos dias em que a Requerente faz os turnos noturnos ou de 12 horas diurnas (pontos 3 e 4 do requerimento apresentado em 22/02/2022).*
- 1.2.11. *Por outro lado, requer-se ainda que o regime de trabalho a tempo parcial seja deferido pelo período de dois anos, desde já declarando a Requerente que não está esgotado o período máximo de duração do regime.*

- 1.2.12. *A Requerente declara, ainda, que já esgotou o direito à licença parental complementar, uma vez que gozou licença parental alargada, por um período de três meses, até ao dia 17/12/2021.*
- 1.2.13. *Com o primitivo requerimento, objeto de aperfeiçoamento, a Requerente solicitou também a passagem a tempo parcial, de um tempo completo de 35h semanais para 25h semanais (ponto 19 do requerimento apresentado em 22/02/2022), pedido que reitera e cujo acordo solicita, já que causará menor transtorno ao serviço, numa ótica de total colaboração com a sua entidade empregadora.*
- 1.2.14. *No entanto, caso se entenda que o período normal de trabalho a tempo parcial deverá corresponder a metade do praticado a tempo completo, desde já se requer o aperfeiçoamento do anteriormente peticionado, mediante a passagem a tempo parcial com carga horária de 17,5h/semanais, por ter responsabilidades familiares.*
- 1.2.15. *Quanto à modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, a Requerente reitera que a sua disponibilidade para que o horário seja determinado nos seguintes termos (manhã ou tarde, nos termos já acordados com a chefia): manhãs - das 9h às 15h; tardes - das 14h às 20h; preferencialmente não excedendo 1 tarde por semana (atendendo a que, nestes dias, chega bastante tarde a casa e não tem quem possa cuidar dos filhos); estando disponível para trabalhar um sábado por mês - ponto 20 do requerimento apresentado em 22/02/2022;*
- 1.2.16. *A recusa do pedido formulado, objeto de aperfeiçoamento, será sempre contrária às garantias dos trabalhadores e à conciliação da*

vida familiar com a atividade profissional, que merece aliás consagração legal.

1.2.17. *Porque a passagem a tempo parcial é imprescindível para prestar assistência aos filhos ainda bebés e não configurará perturbação onerosa para o serviço, requer-se o aperfeiçoamento do pedido formulado para trabalho a tempo parcial, que se resume da seguinte forma (não obstante o pedido inicial conter já todas informações/declarações necessárias):*

i. Horário a tempo parcial de 25h/semanais ou, na eventualidade da entidade empregadora não preste acordo, a 17,5h/semanais, prestado de manhã ou de tarde, pelo período de 2 anos, com a seguinte modalidade de horário de trabalho: manhãs - das 9h às 15h; tardes - das 14h às 20h, preferencialmente não excedendo 1 tarde por semana e estando disponível para trabalhar 1 sábado por mês”.

1.3. Em 04.04.2022, a entidade empregadora pretende recusar o pedido de trabalho a tempo parcial da trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“No seguimento do seu pedido de atribuição de horário de trabalho a tempo parcial por motivos familiares, datado de 16 de março de 2022, cumpre-nos informar que, após análise da pretensão endossada, o ..., ao abrigo do disposto nos artigos 57.º, n.ºs 2 e 4, do Código do Trabalho, vem comunicar a intenção de recusa do ora solicitado, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

1.3.2. *V. Exa. apresentou no dia 22/02/2022 um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível e um pedido de atribuição de trabalho a tempo parcial, tudo ao abrigo dos mecanismos de*

proteção da parentalidade previstos nos artigos 55.º e 56.º do Código do Trabalho.

- 1.3.3.** *Chamada a aperfeiçoar o pedido ora endossado, no sentido de optar por um daqueles dois mecanismos de proteção da parentalidade, V. Exa., em 16 de março de 2022, veio requerer a autorização de trabalho em regime de tempo parcial, ao abrigo do artigo 55.º do Código do Trabalho, ao que corresponde uma carga horária semanal de 17,5 horas.*
- 1.3.4.** *Ora, aquelas 17,5 horas semanais, ou seja, 910 horas anuais, irão impactar no horário das Enfermeiras adstritas à Unidade de Cuidados Intensivos em ..., o que implicará o pagamento de horas de trabalho suplementar ou, em alternativa, alocar um enfermeiro ao Serviço, em prejuízo de outro, atendendo a que não é legalmente possível proceder à contratação de outro profissional para preencher a carga horária em falta.*
- 1.3.5.** *Além disso, atento o grau de diferenciação de V. Exa., i.e. com competências em ..., a sua substituição seria morosa, obrigando a um longo período de integração que possibilite a aquisição das competências necessárias para dar resposta aos utentes do serviço, sem colocar em causa a saúde e segurança dos mesmos.*
- 1.3.6.** *Por outro lado, relativamente aos profissionais de Enfermagem existentes na Unidade de ... (num total de 46), verificam-se as seguintes especificidades de horário:*
- 22 enfermeiros têm filhos com menos de doze anos de idade;*
 - 10 enfermeiras estão com horário de amamentação;*
 - 4 enfermeiras têm horário fixo;*

- 3 enfermeiras estão de licença de maternidade prolongada, regressam brevemente ao serviço, beneficiando de horário com dispensa para amamentação;
- 1 enfermeira tem mais de 50 anos e apenas faz manhãs e tardes;
- 3 enfermeiras estão com estatuto trabalhador estudante;
- 1 enfermeira Atestado prolongado.

- 1.3.7.** Assim sendo, facilmente se vislumbram as limitações existentes no Serviço em conjugar as necessidades de cuidados de saúde dos utentes e as necessidades familiares dos profissionais, sem prejuízo da dificuldade em proceder à gestão das férias e ausências imprevisíveis.
- 1.3.8.** Deste modo, as necessidades organizativas do Serviço impedem a acomodação definitiva de um pedido de horário de trabalho com as especificidades requeridas pela trabalhadora, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão desta instituição, sem prejuízo da possibilidade de poder incorrer num tratamento discriminatório injustificado entre trabalhadores adstritos ao mesmo Serviço.
- 1.3.9.** Acresce que, as horas de início e termo da jornada de trabalho indicadas pela trabalhadora não alcançam correspondência nos turnos alocados aos elementos diferenciados do Serviço.
- 1.3.10.** Nesta conformidade, considerando (a) a natureza Serviço a que está adstrita a trabalhadora, (b) o grau de diferenciação das suas funções, (c) a impossibilidade de proceder à sua substituição por outro profissional, nomeadamente pela contratação de um enfermeiro em regime de trabalho a tempo parcial ou recorrendo a trabalho suplementar de outros profissionais do Serviço, (d) falta de

correspondência aos turnos alocados ao serviço e (e) o número de trabalhadores em situação de preencher os requisitos para gozarem de mecanismos de proteção da parentalidade, resulta manifestamente impossível a acomodação do pedido de horário de trabalho com as especificidades ora requeridas, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão desta Instituição na prestação de cuidados de saúde, além de se poder incorrer em tratamento discriminatório”.

1.4. Em 08.04.2022, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de trabalho a tempo parcial, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. *“Ora, sem prejuízo das razões expostas, a verdade é que a Instituição não demonstra qualquer exigência imperiosa do funcionamento da instituição, nem na impossibilidade de substituir a requerente.*

1.4.2. *Cumprir referir que a Requerente teve uma gravidez de risco, ficando em casa desde os 2 meses de gravidez, e beneficiou, ainda, de uma licença complementar. Ou seja, esteve ausente do serviço durante quase um ano e meio, o que contraria o argumento de impossibilidade de substituição atenta a natureza do serviço.*

1.4.3. *Por outro lado, a Requerente tem conhecimento de que, durante todo esse tempo, a Instituição não colocou nenhuma outra Enfermeira a substituí-la, tendo as suas tarefas sido distribuídas pelos seus colegas de trabalho, não implicando o pagamento de trabalho suplementar ou a alocação de um colega a este Serviço, em prejuízo de outro.*

- 1.4.4. *Quanto ao grau de competências da Requerente, isto é, com competências em ..., a Requerente não é a única com estas competências no Serviço.*
- 1.4.5. *Aliás, a Requerente sabe, ainda, que quando a Instituição necessita de alocar um Enfermeiro aos Intensivos, solicita aos Enfermeiros alocados nos Intermédios essa mudança.*
- 1.4.6. *Continuando, e desta feita quanto às especificidades de horário da totalidade de Enfermeiros existentes na Unidade de ... alegadas pela Instituição, cumpre esclarecer o seguinte: 22 Enfermeiros têm filhos com menos de doze anos de idade;*
- 1.4.7. *A Requerente tem conhecimento, na medida em que estão em causa 22 dos seus colegas de trabalho, que os colegas têm, efetivamente, filhos menores de doze anos, mas que nenhum deles solicitou qualquer redução de horário de trabalho, ou pedido de horário flexível, sendo que 2 deles até só fazem turnos noturnos.*
- 1.4.8. *Quer isto dizer que, todos os 22 enfermeiros com filhos com menos de doze anos de idade cumprem o horário para o qual foram contratados, em regime de turnos rotativos ou não, pelo que não trazem qualquer constrangimento à Instituição e não podem ser tidos em conta na análise do pedido da Requerente.*
- 1.4.9. *10 Enfermeiras estão com horário de amamentação: A Requerente tem, também, conhecimento, de que apenas 9 enfermeiras estão a beneficiar do horário reduzido por causa da amamentação, sendo que 4 delas, por opção, fazem turnos rotativos (noturno incluído).*

- 1.4.10. *Ademais, é do conhecimento da Requerente que uma destas Enfermeiras regressa ao seu horário normal em maio, sendo que, a Enfermeira contratada para a substituir está a fazer integração nos Intensivos.*
- 1.4.11. *4 Enfermeiras têm horário fixo: A Requerente tem conhecimento de que, a não ser que estejam a incluir a Requerente, apenas 3 têm horário fixo e, uma delas está em horário fixo temporariamente, por razão de doença, pelo que eventualmente voltara a ter um horário rotativo em breve.*
- 1.4.12. *3 Enfermeiras estão de licença de maternidade prolongada regressam brevemente ao serviço, beneficiando de horário com dispensa para amamentação: Mais uma vez, a Requerente tem conhecimento de que estão, efetivamente, 3 enfermeiras em gozo de licença de maternidade e que, no entanto, foram contratadas outras 3 Enfermeiras para as substituírem.*
- 1.4.13. *3 Enfermeiras estão com estatuto de trabalhador-estudante: Quanto a isto, o facto de existirem enfermeiros com estatuto de estudante, não significa a ausência destes, a não ser um eventual ajuste na elaboração dos seus horários, o que não está alegado.*
- 1.4.14. *As razões alegadas pela Instituição para fundamentar a recusa do pedido da Requerente carecem de fundamento, não comprometendo o cumprimento da missão desta e constituindo um tratamento injustificado e em sacrifício da Requerente.*
- 1.4.15. *Com efeito, e apenas para concretizar o supra alegado, sempre que a Instituição tem necessidade, os Enfermeiros ... fazem ..., pelo que o alegado grau de diferenciação da Requerente é uma não questão.*

- 1.4.16. *Assim, é entendimento da Requerente que a passagem a tempo parcial é imprescindível para prestar assistência aos filhos ainda bebés e que não comportará qualquer constrangimento para o serviço, sendo certo que, em caso de acordo, se encontra disponível praticar uma carga horária de 25 horas semanais.*
- 1.4.17. *Em suma, a recusa do pedido é contrária às garantias da Requerente e à conciliação da vida familiar com a atividade profissional, por ausência de fundamento, pelo que se reitera, necessidade de prestação de trabalho em horário parcial ou a remessa do processo para a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 55.º do Código do Trabalho, sobre o trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, refere o seguinte:
- “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 atividade incompatível com a respetiva 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 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo”.

- 2.1.1.** Nos termos do n.º 2 do citado artigo 55º do Código do Trabalho, “o direito (ao trabalho a tempo parcial) *pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades*”, prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 2.1.2.** Salienda-se, que nos termos do artigo 56.º n.º 1 (“*in fine*”) do referido Código, o trabalho em regime de horário flexível pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, nada impedindo que o seja simultaneamente.
- 2.1.3.** E, nos termos do n.º 3 do citado artigo 55º do mesmo Código “*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”.

2.1.4. Com a norma relativa ao trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.5. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º do CT que, *“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 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”.

2.1.6. Admite, no entanto, o legislador, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do

funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).

- 2.2. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.3. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrou objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o hospital não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, no seu local de trabalho, e, também, não demonstrou a indispensabilidade da trabalhadora e a impossibilidade de a substituir.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e, sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE, emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

- 3.2. 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, 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 EM 11 DE MAIO DE 2022, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.