

PARECER N.º 589/CITE/2023

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 2785 - TP/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 14.06.2023, a CITE recebeu, via CAR, 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. Através do preenchimento de minuta própria, recebida pela entidade empregadora em 18.05.2023, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, conforme se transcreve:

“- Período normal de trabalho a tempo parcial correspondente a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável: período de trabalho 3 dias por semana, entre os dias de segunda-feira a sexta-feira em dias alternados, em turnos de MA (8h00 – 14h00) em conformidade com os horários praticados no serviço de ... onde exerço funções.

- Pretendo prorrogar o regime de horário a tempo parcial durante um período mínimo de 2 anos, tendo este início 30 dias após este pedido, iniciando a 17 Junho de 2023, terminando 2 anos após esta data.

- Declaro que gozamos da licença parental complementar no ano de 2018.

Para o efeito anexa:

- *Declaração entidade patronal do outro progenitor onde atesta que trabalha a tempo completo;*
- *Atestado de residência com composição do agregado familiar;*
- *Cópia dos CC elementos do agregado familiar.”*

1.3. Em 06.06.2023, via correio electrónico, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos seguintes termos:

“Exmo.(a) Sr.(a)

Na sequência do seu pedido de horário a tempo parcial, com o registo nº ..., de 18-05-2023, anexa-se decisão de recusa acompanhada dos fundamentos dessa intenção, devidamente objetivados.

Mais se informa que, nos termos do n.º 4, do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a trabalhadora dispõe de 5 (cinco) dias para, querendo, responder a esta intenção de recusa.

Exma. Srª Enfermeira

...

Assunto: Pedido de Horário Flexível de Trabalhador com responsabilidades familiares

I. Relatório

No passado dia 18 de maio de 2023, o ..., (doravante apenas ...) recebeu uma comunicação de V/ Excelência (doravante, referida como trabalhadora ou requerente) com o assunto "Pedido de Horário Flexível de Trabalhador com responsabilidades familiares nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho".

Concretamente, a trabalhadora pretende exercer funções a tempo parcial apenas em 3 dias úteis, entre as 08.00 e as 14 horas (segunda a sexta em dias alternados).

Motivos pelos quais a trabalhadora vem requerer um horário flexível, nos termos e com fundamento no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Cumpra, nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 3, do Código do Trabalho, responder ao pedido da requerente.

II. Fundamentação

Perante o pedido e fundamento exposto, que mereceram a nossa melhor atenção, o ... não tem, infelizmente, outra opção senão a de recusar o pedido da trabalhadora, com os seguintes fundamentos:

- A) O horário de trabalho pedido pela trabalhadora não é um horário flexível;*
- B) O horário de trabalho pedido pela trabalhadora não é um horário praticado no serviço;*
- C) Por razões imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço hospitalar do*

Vejamos, mais em detalhe, cada um dos fundamentos:

A) O horário de trabalho pedido pela trabalhadora não é um horário flexível

Na carta dirigida ao ..., a trabalhadora solicita um horário de trabalho, apenas em 3 dias úteis, das 8h00 às 14.00 horas.

Sucedede que, o pedido formulado pela trabalhadora não é, verdadeiramente, um pedido de horário flexível, consubstanciando, antes, uma alteração pura e simples ao seu horário de trabalho.

Com efeito,

Importa ter presente que, de acordo com o n.º 2, do artigo 56.º, do Código do Trabalho, "entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário".

No n.º 3 da mesma disposição legal lê-se que o horário flexível a elaborar pelo empregador deve, mais concretamente:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

Da articulação destas normas resulta, claramente, que cabe ao empregador, mesmo no que respeita ao horário flexível, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido, cabendo, depois, ao trabalhador, dentro desses limites, gerir o seu tempo da maneira que lhe aprouver.

O que equivale a dizer que o horário flexível permite à trabalhadora escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O que a Sr.ª Enf.ª ... está a requerer é, puro e simples, a alteração de horário de trabalho, o que significa que a situação aqui em causa cai fora do âmbito de aplicação da norma do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Não ignorando a trabalhadora, como não pode ignorar, que aquela condição foi essencial para a sua contratação, em termos tais que o ... não teria celebrado o contrato se não pudesse contar com o exercício pela trabalhadora do horário que lhe viesse a determinar.

Na verdade, a flexibilização a que se alude no referido artigo 56.º terá de ser entendida como a flexibilização de um horário já existente e não a "criação" de um outro e novo horário para a trabalhadora, como é o que esta está a requer.

Importa lembrar que a faculdade de alteração do horário de trabalho é um poder que, no Direito do Trabalho português, cabe exclusivamente ao empregador, e não ao trabalhador.

O trabalhador que pretenda alterar unilateralmente o seu horário de trabalho, como é precisamente aqui o caso, coloca pura e simplesmente em causa os mais elementares princípios do Direito dos Contratos: o princípio de que os contratos devem ser cumpridos tal como foram acordados ou, nos casos em que tal é permitido por lei, nos termos definidos unilateralmente por uma das partes (no caso do horário de trabalho, o empregador).

Na verdade, caso assim não se entendesse, sempre estaria em causa, como se disse, o cumprimento pontual das obrigações contratadas e o poder de direção, organização e gestão da atividade económica do Cfr. art. 212.º do CT.

Sendo certo que o ... não pode ficar subordinado, apenas, aos interesses particulares dos trabalhadores, por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica, onde aqueles estão inseridos.

Diga-se, inclusivamente, que os nossos tribunais já foram chamados a avaliar pedidos de horário flexível em termos muito semelhantes ao pedido da requerente e, também, em contexto hospitalar.

O caso da requerente é em tudo semelhante a este: estando vinculada a um regime de trabalho por turnos, que inclui a prestação de trabalho ao sábado e nos dias úteis até às 19h, pretende agora trabalhar apenas 3 dias úteis alternados, fixando para o efeito, de antemão, o horário que pretende: das 8h00 às 14h00!

Configurando o pedido da trabalhadora uma alteração do seu horário de trabalho, nos termos em que se obrigou, tal modificação só pode suceder havendo o acordo do

Repare-se que a possibilidade de modificação dos contratos por uma "alteração superveniente das circunstâncias" (a maternidade da trabalhadora) confronta dialeticamente dois princípios: o da autonomia privada, que impõe o cumprimento pontual do contrato que mais não é que a execução do programa negocial, e o princípio da boa-fé, que visa assegurar o equilíbrio das prestações de modo a que, a uma das partes, não seja imposta uma desvantagem desproporcionada que favoreça a contraparte.

Sendo assim, é nosso entendimento que a Sr.ª Enf.ª ..., não requer um horário flexível, ou seja, não solicita que, todos os dias em que faz manhãs, quer entrar entre as horas X e sair entre as horas Y.

E, portanto, o pedido da trabalhadora não é um pedido de horário flexível.

Por não configurar um pedido de horário flexível, o ... recusa, desde já, o pedido formulado pela trabalhadora.

B) As razões imperiosas ligadas ao funcionamento do ...

Sem prejuízo das razões acima apontadas, que servem de fundamento para, por si só, recusar liminarmente o pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora, ao ... sempre assistiria recusar o pedido da trabalhadora com fundamento em razões imperiosas ligadas ao funcionamento do seu serviço (artigo 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho).

Estas necessidades imperiosas estão ligadas, fundamentalmente, a dois planos, correspondentes a outras tantas especificidades atendíveis:

- i) As especificidades do serviço hospitalar*
- ii) As especificidades do serviço hospitalar do ...*

Concretizando,

- i) As necessidades imperiosas de um serviço hospitalar*

A flexibilidade de horário, tal como a lei a define, não é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento da generalidade dos serviços hospitalares, nem com a atual estrutura de organização e afetação de recursos, caracterizados, enquanto tal, por trabalho em equipa, com dotações de certo número de profissionais (médicos, enfermeiros, assistentes técnicos e operacionais) por serviço e, concretamente na área de enfermagem, dotações de enfermeiros por número de doentes, em razão da natureza do doente e da patologia, como sucede, por exemplo, nos cuidados intensivos, nos blocos operatórios, na Urgência e em todos os serviços de internamento com alta diferenciação.

De entre as muitas questões que se levantam, releva uma, segundo a qual não é viável conceder a plenitude dos direitos a todos quantos o requeiram, antes deve partir-se do facto das exigências de interesse público a prosseguir (a assistência aos doentes - verdadeira razão de ser da existência de um Hospital), para depois e,

assente neste postulado, analisar, a montante, que direitos poderão ser viáveis de conceder aos trabalhadores requerentes, em matéria de proteção da qualidade do trabalho, de proteção da família e todos os direitos conexos, e em que medida tais interesses, relevantes mas não prevaletentes sobre o interesse público, devem ceder.

As especificidades do sector da saúde, mais concretamente, a natureza delicada e sensível deste sector de atividade, têm vindo cada vez mais a ser reconhecidas em detrimento dos interesses pessoais dos trabalhadores que, sendo merecedores de tutela, não devem prevalecer a todo o transe sobre um interesse público que é manifesto, como é o caso do sector da saúde. Pense-se na evolução recente da jurisprudência do CES - Conselho Económico e Social - que em matéria de definição dos serviços mínimos no sector da saúde, tem vindo a alargar, através de uma jurisprudência consolidada, os níveis dos serviços mínimos, precisamente tendo em consideração a natureza sensível deste sector. Importa não perder de vista que não está em causa apenas um dano patrimonial na esfera do empregador, que este deve suportar em prol dos interesses pessoais do trabalhador. O que aqui está em causa é um dano na esfera pública, na esfera de todos e cada um dos cidadãos.

ii) As necessidades imperiosas do serviço hospitalar do ...

O ... é um Hospital ..., que tem por objetivo principal a prestação de cuidados de saúde à população, um serviço público de interesse geral e, mais do que isso, verdadeiramente essencial.

Os doentes que recorrem ao ... estão em estado de saúde muito instável e de apreensão, sendo necessário que os enfermeiros que lhes prestam cuidados sejam enfermeiros peritos na área, o que exige anos de preparação (há estudos a indicar como 5 anos, para que se possa considera um enfermeiro perito na área).

E os números não permitem perceber outro dado da maior relevância: a gravidade dos doentes que são remetidos para o ..., é maior do que para outros centros hospitalares.

Como em qualquer serviço hospitalar, a elaboração do horário de trabalho para um qualquer enfermeiro que trabalhe num serviço de ... cujo funcionamento seja 12 horas por dia, 52 semanas por ano, deve ter turnos rotativos, ou seja: ter manhãs (M), tardes (T), a serem distribuídas de segunda-feira a sábado de manhã.

Os turnos, que são manhãs (M), tardes (T), devem ter o número de profissionais suficientes para a atividade planeada para esse serviço.

No serviço da requerente, os turnos estão organizados da seguinte forma:

Manhã - 8h às 14h00;

Tarde - 14h às 19h00;

A distribuição dos enfermeiros pelos turnos acima referidos é desigual, dado que a afluência de doentes, mecânica e dinâmica dos turnos é diferente, como facilmente se compreende.

De facto, do ponto de vista da organização dos turnos, os trabalhadores são assim distribuídos:

Manhã - Mínimo 3 enfermeiros (segunda a sábado)

Tarde - Mínimo 2 enfermeiros (Segunda a sexta)

Este número de trabalhadores representa o contingente de enfermeiros necessários para satisfazer as necessidades do serviço hospitalar.

O número de trabalhadores necessário para a satisfação das necessidades deve ser aquele que está, neste momento, alocado a cada um dos turnos.

Isto significa, na prática, que, na organização destes turnos e na distribuição dos trabalhadores pelos turnos, o ... tem à sua disposição um certo contingente de trabalhadores que, em princípio, pode fazer todos os turnos.

Aliás, prevê-se expressamente nos contratos de trabalho dos enfermeiros - o que acontece, também, no contrato de trabalho da requerente - que os trabalhadores dão o seu acordo para a prestação de trabalho em regime de turnos e todos os dias da semana.

E, portanto, se existe uma expectativa dos trabalhadores na realização dos seus planos de vida - maternidade e paternidade - também não é menos verdade que, do lado do ..., também existe a expectativa de ver respeitada a organização do seu serviço hospitalar e os contratos de trabalho firmados!

Como se não bastasse, o crescente número de horários flexíveis atribuídos e de trabalhadores com restrições ao seu horário, torna a gestão e a organização dos turnos cada vez mais uma tarefa difícil de compatibilizar com os interesses sociofamiliares dos trabalhadores.

Embora o ... reconheça que os interesses da trabalhadora-requerente são relevantes, esta é uma matéria que não pode ser tratada "de ânimo leve", ignorando que, em contraponto, estão interesses da mesma ou até maior relevância.

O ... tem consciência de que quando atribui um horário flexível / dispensa ou isenção do trabalho e/ou de fins-de-semana e feriados, a qualquer profissional ou existem baixas clínicas, sobrecarregam-se outros profissionais da equipa, pondo em causa a justiça distributiva do trabalho em horas incómodas.

Essa sobrecarga provocara uma gestão perversa da prestação de trabalho dos profissionais e coloca o Hospital como agente potenciador de risco clínico acrescido, que sempre constituirá pressuposto de ilicitude e de eventual responsabilidade civil hospitalar, com as inerentes consequências.

Estas condições são contrárias às próprias recomendações dos sindicatos representativos da classe, que referem que a elaboração de horários do grupo profissional de enfermagem deve conciliar os interesses da Instituição, as necessidades do Serviço e de todos profissionais da equipa e tem como objetivos:

- *Distribuir os enfermeiros de forma equitativa, em número e competências desenvolvidas, pelos vários turnos;*
- *Respeitar os direitos dos enfermeiros enquanto pessoas e profissionais;*
- *Promover a cultura organizacional com base no desenvolvimento profissional.*

Aliás, são mais do que conhecidas as reivindicações da classe dos enfermeiros, que ultimamente já não se limitam a fóruns internos: têm sido trazidas a público tendo ganho uma dimensão mediática porventura sem paralelo em qualquer outra classe profissional, falando-se, com alguma razão, em síndrome de burnout e em "exaustão emocional".

Ora, se o ... emitir um parecer favorável à requerente, vem colocar mais um peso em cima dos ombros dos restantes enfermeiros, e, portanto, em prejuízo de toda a classe dos enfermeiros.

O que, sublinhe-se, sucederá se o ... atribuir o horário flexível à trabalhadora.

Atualmente, os turnos das manhãs são preenchidos e consumidos pelos trabalhadores que gozam de horário de Amamentação e flexível.

O que significa que os restantes turnos – Tarde - sobram, porque têm de sobrar, para os restantes trabalhadores.

Repita-se: porque os turnos da manhã estão, digamos, "reservados" ou "alocados" praticamente em exclusivo para os trabalhadores que requereram e gozam de horário flexível, os horários da Tarde e fins-de-semana, acabam por sobrar para os demais trabalhadores.

Essa é uma situação insustentável para os demais trabalhadores porque também eles, á semelhança da requerente, têm direito à conciliação da vida pessoal com a vida profissional (cfr. art. 59.º, n.º 1, alínea c), da Constituição da República Portuguesa).

A verdade é que atribuir horário flexível à requerente atirará o horário da manhã dos outros dias, o da tarde e do sábado para os ombros dos demais trabalhadores, beneficiando os trabalhadores que gozam de horário flexível em completo detrimento dos restantes trabalhadores.

Estas situações/decisões deterioraram seriamente as relações entre a equipa e coloca em causa os objetivos do serviço, criando mau ambiente entre colegas, agravado pela perversão de justiça que projeta na organização dos horários.

E as situações de mal-estar geradas pela situação de injustiça relativa, que penaliza aqueles que têm de ser obrigados a esforços adicionais? Pergunta-se quanto a esses enfermeiros: onde estão os seus direitos?

O artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, onde se prevê que "a 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" não pode ser só para os pedidos de horário flexível, têm de se aplicar a todos os trabalhadores!

E, ao contrário do que aparenta, o que está em causa não é apenas uma colisão entre dois interesses constitucionalmente protegidos da mesma natureza: o direito à conciliação da vida familiar com a vida pessoal.

Pensamos que ninguém está em condições de discutir que o direito à saúde tem uma dignidade constitucional superior ao direito à conciliação da vida pessoal com a vida profissional.

Assumindo que os trabalhadores com necessidades que justificam uma flexibilidade no seu horário de trabalho - como a trabalhadora aqui em causa - ficariam alocados aos turnos das manhãs alternados de segunda a sexta-feira, conforme é sua pretensão, assegurando só as necessidades para esses turnos nos dias úteis, é evidente que os turnos das tardes e sábado de manhã, ficariam em exclusivo para os demais trabalhadores, o que é insustentável.

Contudo, o ..., zeloso e atento aos interesses dos seus trabalhadores, que muito estima, tentando conciliar as suas necessidades com as necessidades do serviço, analisando que foram os seus recursos pelos responsáveis hierárquicos do serviço, dá conhecimento de que propõe organizar o horário da requerente da seguinte forma:

- 1. Realizar Manhã com horário entre as 8:00 e as 14:00;*
- 2. Realizar duas a três tardes por mês, com horário entre as 14.00 e as 19H;*
- 3. Sábado de manhã, uma manhã por mês com horário entre as 8:00 e as 14:00*

Este horário irá permitir assegurar o funcionamento do serviço, bem como permitirá uma distribuição equitativa para todos os horários.

III. Decisão

Sendo assim, perante o exposto, porque não se trata de um pedido para praticar um horário flexível e porque, ainda que o fosse, o mesmo coloca em causa o interesse público e o direito dos outros colegas, e ainda o direito dos doentes, não é possível autorizar o horário flexível pretendido pela Senhora Enfª

Aguardamos que a trabalhadora reconheça o esforço de reorganização dos horários pelo ... para conciliar os seus interesses com a dinâmica hospitalar, nomeadamente, com os horários de trabalho das trabalhadoras com necessidades familiares especiais, atribuindo dentro do equitativo, as jornadas de trabalho essencialmente nas manhãs, tardes e sábados.

Mais informamos que, nos termos do n.º 4, do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a trabalhadora dispõe de 5 (cinco) dias para, querendo, responder a esta intenção de recusa.

Com os melhores cumprimentos.”

- 1.4. Por correio electrónico, em 07.06.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exmo. Sr.

Venho por este meio dar resposta à intenção de recusa do meu horário a tempo parcial, conforme previsto nos termos do nº4, do artigo 57º, do Código de trabalho. Anexo resposta com fundamentação do meu pedido de Horário a tempo parcial.

Com os melhores cumprimentos

Ao Excelentíssimo Conselho de Administração do ...

Assunto: Resposta à intenção de recusa do Pedido de Horário a Tempo Parcial submetido a 18 de maio de 2023

Eu, ..., Enfermeira, com o número mecanográfico ..., com filho menor de 12 anos nascido a 02/02/2018, com o qual vivo em comunhão de mesa e habitação, venho por este meio responder ao Excelentíssimo Conselho Administração a intenção de recusar o meu pedido de horário a tempo parcial.

Sendo que na fundamentação da vossa recusa referem que o "o horário de trabalho pedido pela trabalhadora não é um horário flexível", sendo certamente um equívoco de vossas excelências, pois o pedido submetido no dia 18 de Maio de 2023 menciona inequivocamente um pedido de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares.

Ressalvo assim que o pedido feito por mim é um pedido de trabalho a tempo parcial ao abrigo dos Artigos 57º e 55º do Código de Trabalho da lei nº 120/2015, de 01/9 do Diário da República.

Assim sendo fundamento a minha resposta nos termos dispostos no artigo 55º do Código de Trabalho:

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 em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

Declaro sob compromisso de honra que gozamos da licença complementar em 2018, sendo que a mesma informação pode ser verificada nos registos da segurança social.

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.

Conforme mencionado por vossas excelências "no serviço do requerente, os turnos estão organizados da seguinte forma:

Manhã - 8h às 14h00

Tarde - 14h às 19h00

....

Manhã - mínimo de 3 enfermeiros (segunda a sábado)

Tarde - mínimo de 2 enfermeiros (segunda a sexta)

Nota: serviço de dadores de sangue neste momento não abre todos os sábados, e estes turnos de sábado são assegurados por 2 enfermeiros de manhã das 8h às 14h00.

Solicitei assim um período normal de trabalho a tempo parcial correspondente a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável: período de trabalho 3 dias por semana, entre os dias de segunda-feira a sexta-feira em dias alternados, em turnos de MA (8H00-14H00) compatíveis com os horários do serviço de ... onde exerço funções.

Contudo e porque entendo a complexidade de assegurar horários podemos ajustar os turnos de acordo com as necessidades do serviço. Sugiro: 2 turnos de manhã e 1 turno de tarde, que podem ser em dias seguidos ou dias alternados conforme for a conveniência do serviço, igualmente de segunda a sexta-feira.

Ressalvo a escolha dos turnos da manhã pelo facto de ser o turno onde o serviço tem maior necessidade de enfermeiros.

Sendo também por sua vez o turno que me permite maior disponibilidade para as responsabilidades familiares que me levam a pedir trabalho a tempo parcial.

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

Perante o disposto foi mencionada por mim no pedido realizado a intenção de prorrogar o regime de horário de trabalho a tempo parcial durante um período mínimo de 2 anos, tendo este início 30 dias após este pedido, iniciando a 19 de Junho de 2023, terminando 2 anos após esta data.

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.

Foi entregue para o devido efeito impresso institucional preenchido e assinado sob compromisso de honra.

6. A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou na sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

Com este pedido apenas tento conjugar as minhas responsabilidades profissionais e parentais, não é de forma alguma minha intenção alterar o meu vínculo contratual com a instituição conforme mencionado por vossas excelências "o trabalhador que pretende alterar unilateralmente o seu horário de trabalho, como é precisamente aqui o caso, (...) cumprimento pontual das obrigações contratadas e o poder de direção, organização (...)."

Conforme previsto na lei o pedido contempla um período máximo de dois anos após os quais e conforme disposto no artigo retomarei a prestação de trabalho a tempo completo.

De acordo ainda com os termos dispostos no artigo 57º do Código de Trabalho, foi remetido a vossas excelências:

Pedido em impresso institucional para solicitar por escrito e com antecedência de 30 dias pedido de horário a tempo parcial onde consta os seguintes elementos:

- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável*
- Declaração que atesta que o menor vive em comunhão de mesa*
- Declaração da entidade patronal do outro progenitor que atesta trabalho a tempo inteiro*
- Modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial*

Sendo assim, perante o exposto, e certa de que o meu pedido será alvo da vossa maior atenção peço desta forma que reconsiderem a vossa avaliação e decisão final, pois conforme exposto o pedido realizado foi para um horário a tempo parcial.

Agradeço a atenção dispensada, e uma resolução célere deste pedido de horário a tempo parcial, sendo fundamental o mesmo para permitir conciliar a minha vida profissional com as minhas responsabilidades familiares.

Com os melhores cumprimentos."

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 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.

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

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 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 cinco anos de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de tempo parcial nos seguintes moldes: “período de trabalho 3 dias por semana, entre os dias de segunda-feira a sexta-feira em dias alternados, em turnos de MA (8h00 – 14h00)”.

3.2. Dispõe o art.º 55º, do Código do Trabalho, o seguinte, relativamente ao direito a trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares:

“Artigo 55.º

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

- 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 actividade incompatível com a respectiva 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 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.”

3.3. Relativamente ao pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, dispõe o art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho, o seguinte:

“Artigo 57.º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1 - 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 actividade 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.”

3.4. Atendendo ao conteúdo do pedido da trabalhadora, verifica-se que não indicou a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial de entre as únicas modalidades admissíveis, tal como previstas no art.º 55º, nº3, 2ª parte, do Código do Trabalho, e não cumulativas entre si, a saber: diariamente de manhã, diariamente de tarde ou em três dias por semana.

Deste modo, o regime previsto no art.º 55º, nº3, do Código do Trabalho, não permite ao trabalhador escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, como acontece com a prestação de trabalho em regime de horário flexível, prevista no art.º 56º, nº2, daquele diploma.

3.5. Verifica-se igualmente que a trabalhadora não procedeu à indicação do requisito previsto no art.º 57º,

nº1, b), subalínea ii), do Código do Trabalho, isto é, não declarou que não está esgotado o período máximo de duração de trabalho a tempo parcial, tal como previsto no art.º 55º, nº4, do Código do Trabalho.

3.6. Quanto aos fundamentos aduzidos pela entidade empregadora para a recusa do pedido, os mesmos não serão apreciados tendo em conta o supra exposto.

3.7. Nada obsta a que a trabalhadora formule novo pedido de prestação de trabalho a tempo parcial tendo em conta o entendimento exposto, designadamente procedendo à indicação da modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial de entre as previstas no art.º 55º, nº3, 2ª parte, do Código do Trabalho, bem como ao cumprimento dos restantes requisitos previstos no art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho, para o efeito.

IV – CONCLUSÃO

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

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 5 DE JULHO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN).