

## PARECER N.º 649/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 2751 - TP/2023

### I – OBJETO

- 1.1. Em 07.06.2023, 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 29.05.2023, a trabalhadora solicitou, que lhe fosse aplicado um regime de trabalho a tempo parcial, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Com vínculo laboral de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, a desempenhar funções de ..., no Serviço de ..., venho por esta forma, solicitar autorização para passar a trabalhar a tempo parcial por ter responsabilidades parentais para com um filho menor de 12 anos, tendo em conta os artigos 55.º do Código do Trabalho.*

- 1.2.2. *Vivo com o meu filho, de 11 anos, com o qual resido em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.3. *Sou divorciada e conforme definido no acordo de regulação das responsabilidades parentais, o meu filho ficou à minha guarda e cuidados, e passa os fins de semana alternados com cada um dos pais.*
- 1.2.4. *O meu filho tem mais de 6 anos, pelo que não posso solicitar a licença parental complementar prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho. Por não ter sido aceite pela entidade empregadora, o meu primeiro pedido para passar a trabalhar a tempo parcial, realizado a 25/08/22, o qual não mereceu posteriormente parecer favorável da CITE (por não cumprir com o número de horas solicitadas, cujo pedido correspondia a mais de metade do praticado a tempo completo), não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial.*
- 1.2.5. *O outro progenitor tem atividade profissional, realiza viagens para o Reino Unido com alguma frequência e não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial.*
- 1.2.6. *Venho por esta forma solicitar a V. Exa. que me seja permitido passar a trabalhar a tempo parcial, com início a 29 de junho de 2023 (respeitando o requisito de realizar o pedido com a antecedência de 30 dias) até 18 de maio de 2024 (inclusive). Solicito passar de um horário semanal de 35 horas para um horário de 17,5 horas por semana (metade do praticado a tempo completo). Solicito que o trabalho seja prestado em três dias por semana, entre as 8 e as 20 horas de Segunda a Sexta-feira, nas semanas em que o meu filho*

*passa o fim de semana comigo, e de Segunda-feira a Domingo nas semanas em que o meu filho passa os fins de semana com o pai.*

- 1.2.7.** *O meu filho, com o qual apenas eu resido, tem 11 anos e está à minha guarda e cuidados. Tenho até agora dependido, em grande parte, do apoio da minha mãe, que pela sua idade e situação de trabalho atual (que a obriga esporadicamente a deslocações para fora de Lisboa), tem cada vez menos disponibilidade para me apoiar.*
- 1.2.8.** *Sinto cada vez maior dificuldade em conciliar a minha atividade profissional com a minha vida pessoal e familiar.*
- 1.2.9.** *O meu filho encontra-se ao abrigo do Decreto-Lei n.54/2018 de 6 de julho, beneficiando de Medidas Universais, desde 16.03.22. A pedido da escola, e tendo em conta as dificuldades identificadas (a nível da leitura e escrita, de concentração e atenção sustentada ... ) teve acompanhamento psicopedagógico semanal e tem tido acompanhamento semanal em ...*
- 1.2.10.** *O meu filho transitou este ano para o 2.º ciclo, e para uma nova escola. Como todas as crianças, mas em particular, dado as dificuldades já descritas, o meu filho irá beneficiar de uma rotina mais organizadora e consistente, a qual eu tenho o dever, responsabilidade e desejo de providenciar”.*
- 1.3.** Em 02.06.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Cumprir informar que o seu pedido de redução horaria foi objeto de indeferimento, na sequência do despacho referido”.*

- 1.3.2. *“Considerando as graves carências de recursos humanos que este Centro Hospitalar enfrenta, sobretudo neste grupo profissional em que já se verifica um défice considerável de enfermeiros, sem que tenha sido possível recrutar novos elementos para reforço das unidades atenta a inexistência de profissionais interessados, proponho a recusa do pedido. À consideração da Senhora Enfermeira Diretora”.*
- 1.3.3. *“Indeferido o pedido dada a grave falta de enfermeiros no ... conforme referido pela Dr. ...”.*
- 1.4. Em 06.06.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário a tempo parcial, reiterando e esclarecendo mais detalhadamente o seu pedido.

## 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.** 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”.*

**2.1.3.** 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.).

**2.1.4.** 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”.*

**2.1.5.** 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 centro hospitalar 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.

### **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 5 DE JULHO DE 2023, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.**