

## PARECER N.º 930/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 4507 - TP/2023

### I – OBJETO

- 1.1. Em 14.09.2023, 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, a trabalhadora solicitou, que lhe fosse aplicado um regime de trabalho a tempo parcial, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Como "... a exercer funções na ..., solicita ao abrigo dos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, a modalidade de tempo parcial (meio horário). O motivo do pedido deve-se ao facto de ter a meu cargo um bebé com idade inferior a 1 ano, com o meu cônjuge a trabalhar com regime de rotatividade de turnos (dias da semana, fins de semana e

feriados), não estando o mesmo a usufruir do tempo parcial ou horário flexível.

- 1.2.2. Posto isto, solicito a modalidade de tempo parcial com rotatividade de turnos com início a 8 de dezembro de 2023 e termino a 8 de dezembro de 2024. Para além disto, solicito o acréscimo do horário de amamentação, com saída uma hora mais cedo na modalidade de tempo parcial.
- 1.2.3. Caso não seja possível no serviço onde exerço funções usufruir do direito a esta modalidade, aceito ser mobilizada para outro serviço.
- 1.3. Em 06.09.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.3.1. *“Analisado o requerimento considera-se que o(a) colaborador(a) reúne as condições necessárias, uma vez que apresentou os documentos necessários.*
  - 1.3.2. *A chefia informa: “Na equipa de enfermagem da ..., nesta altura do pedido da colaboradora para horário Tempo Parcial, três enfermeiras estão de Licença Parental, 3 enfermeiras de maternidade de risco e uma enfermeira falta por assistência a família. Uma das enfermeiras deste grupo, já requereu um horário flexível que foi autorizado e encontram-se 6 enfermeiras com horário fixo das 8h-16h de segunda a sexta.*
  - 1.3.3. *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. À consideração da Sr.<sup>a</sup> ...”.*

- 1.3.4.** *Face ao que antecede, somos de parecer que o requerido encontra-se em condições de ser autorizado, como nos termos da lei.*
- 1.3.5.** *“Não é possível autorizar a redução de horário, dadas as graves dificuldades com a contratação de enfermeiros. A redução do horário iria acrescer ainda mais o défice já existente e comprometer a atividade assistencial da Unidade. Quanto ao regime de licença de amamentação tem direito a uma hora no início do turno e outra no final do mesmo”.*
- 1.4.** Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de trabalho a tempo parcial.

## **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, existe uma questão prévia que impede a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que é a questão da trabalhadora com um bebé inferior a 1 ano de idade, não ter referido que já gozou a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho, relativamente ao seu filho, que é menor de 6 anos, uma vez que, nos termos do n.º 2 do artigo 55º do mesmo Código, o direito ao trabalho a tempo parcial só *“pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades”*, sendo uma dessas modalidades a do trabalho a tempo parcial até 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.

- 2.4. Esta norma justifica-se, uma vez que a licença parental complementar em qualquer das suas modalidades, não carece de autorização por parte da entidade empregadora, que apenas tem de ser informada pela trabalhadora, por escrito, com 30 dias de antecedência, relativamente à data do seu início, conforme o disposto no n.º 5 do citado artigo 51.º do Código do Trabalho.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., podendo, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer.
- 3.2. O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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, do dever de 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 OUTUBRO DE 2023, POR UNANIMIDADE DOS  
MEMBROS DA CITE.**