

PARECER N.º 452/CITE/2024

**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 1689 - TP/2024**

I – OBJETO

- 1.1.** Em 15.03.2024, a CITE recebeu da ..., 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 horário de trabalho a tempo parcial, de 21.02.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** Como “*..., a exercer funções no Serviço de ... em regime de Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado, na Unidade de ..., nos termos do disposto no artigo 55.º do Código do Trabalho, vem requerer a V. Exa. trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares com filho menor de 12 anos (5 anos de idade), que com ela vive em comunhão de mesa e habitação.*”

- 1.2.2.** *Vem requerer trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar completa, o correspondente a metade do praticado a tempo completo (35h/semana), ou seja, 17,5h/semana, conforme estatuído no ponto 3 do Artigo 55.º do Código do Trabalho, a ser prestado em três dias por semana e por um período de 1 ano, com efeito a partir de 1 de abril de 2024.*
- 1.2.3.** *A requerente mais declara que, sendo trabalhadora com responsabilidades familiares, possui um filho menor, de cinco anos, que com ela vive em comunhão de mesa e habitação, que não se encontra esgotado o período máximo de duração previsto, uma vez ser esta a primeira ocasião em que o solicita e que o outro progenitor tem atividade profissional, não se encontrando ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial".*
- 1.3.** Em 12.03.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *"O requerimento apresentado pela trabalhadora encontra-se instruído de acordo com os requisitos exigidos pela legislação mencionada;*
- 1.3.2.** *O superior hierárquico da colaboradora, Sr.º Enfermeira ..., emitiu parecer desfavorável a atribuição do pedido de horário a tempo parcial, com base nos fundamentos apresentados, em anexo.*
- 1.3.3.** *A Enfermeira Adjunta da Unidade de ... concorda com o parecer da Responsável Serviço, referindo o seguinte: "(...) Na qualidade de enfermeira adjunta, tenho a informar o seguinte:*

- 1.3.4.** *A equipa de enfermagem do Serviço de ..., dispõe em horário de 29 ..., número insuficiente para responder às diferentes e complexas atividades assistenciais do serviço (Triagem de Manchester e atendimentos urgentes; Bloco de Partos com 5 salas; Internamento com 18 camas; Consultas de interrupção da gravidez; Consultas de Obstetrícia a decorrerem nas 3 Unidades da ...);*
- 1.3.5.** *Destes 29 profissionais, 3 estão em situação de ausência prolongada e outros 4 apresentam condicionalismos na realização do horário, pelo que o serviço dispõe apenas de 21 profissionais para assegurar na íntegra e sem restrições a atividade do serviço nas 24 horas;*
- 1.3.6.** *A equipa de enfermagem apresenta um elevado histórico de recurso a trabalho suplementar por absentismo, situação que tem originado grande desgaste nos profissionais;*
- 1.3.7.** *A argumentação de que a Maternidade irá estar fechada aos fins de semana não é válida, uma vez que não é uma situação desejável e que se pretende reverter a curto prazo;*
- 1.3.8.** *A redução do horário pretendida pela requerente, conjugada com as dispensas mensais para atividade sindical, irá colocar turnos a descoberto comprometendo a segurança das Grávidas e a prestação de cuidados de saúde no âmbito das competências ...;*
- 1.3.9.** *Face ao exposto e de modo a que não resultem "graves prejuízos para o serviço", concordo com a decisão da superior hierárquica em não conceder o horário parcial."*
- 1.3.10.** *Face ao exposto e com base nos fundamentos invocados, propõem-se o indeferimento da atribuição do regime de horário de trabalho a*

tempo parcial de 17,5 horas semanais solicitado pela Enfª requerente, salientando-se, no entanto, que a redução do horário solicitado, caso seja deferido, será atribuído pelo período de um ano com efeitos a partir de 1 de abril de 2024, conforme solicitado pela colaboradora.

1.3.11. *Por último, importa lembrar que o empregador deve proporcionar aos trabalhadores condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.*

1.4. Em 14.03.2024, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário de trabalho a tempo parcial, reiterando o meso e refutando os argumentos da entidade empregadora.

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 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.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e, sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE, emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., 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 10 DE ABRIL DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.