

PARECER N.º 63/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 6261 - TP/2023**

I – OBJETO

- 1.1.** Em 07.12.2023, 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 trabalho a tempo parcial, de 13.11.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** Como *"enfermeira a exercer funções no Bloco Operatório do ..."*, venho por este meio requerer alteração da autorização para trabalho a tempo parcial, ao abrigo do artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho, tendo em consideração o seguinte:

- 1.2.2.** *Sou mãe de dois filhos menores, ... de 11 anos e ... de 8 anos. Os meus filhos integram o meu agregado familiar, estando dependentes de mim apenas, vivendo comigo em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.3.** *O meu marido reside no estrangeiro pelo que não consegue dar qualquer apoio na sua atividade parental, recaindo este esforço sobre a minha pessoa.*
- 1.2.4.** *Não tenho apoio familiar na prestação de assistência e cuidados aos menores durante o horário de trabalho.*
- 1.2.5.** *Assim, estando os referidos filhos exclusivamente dependentes dos meus cuidados, tenho estrita necessidade de que me seja autorizado um horário de trabalho em regime parcial de 18 horas semanais, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja de segunda a sexta-feira, e entre, em cada dia, das 08 horas às 15h30.*
- 1.2.6.** *Pretendo ainda que o horário de trabalho requerido perdure durante 1 ano, do dia 02-01-2024 a 02-01-2025.*
- 1.2.7.** *Assim, e por tudo o que antecede, seja o presente admitido e conhecendo-se dele, me seja autorizado prestar a tempo parcial, nas condições supra indicadas.*
- 1.3.** Em 24.11.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *"Relativamente ao solicitado por V. Ex.a (remetido por correio eletrónico, a 13/11/2023), informamos sobre a decisão no sentido de recusar o pedido em concreto, tendo presente as exigências imperiosas do funcionamento deste Hospital, em função da atividade prestada*

pele Serviço do Bloco Operatório (BO) onde V. Ex.a está integrada e os termos do próprio pedido.

- 1.3.2.** *Efetivamente, V. Ex.a requer não apenas um regime de horário parcial, como também um regime de horário flexível no parcial eventualmente considerado.*
- 1.3.3.** *A conceder-se no requerido, os períodos de trabalho no designado período da tarde/noite resultariam, objetivamente, no comprometimento do funcionamento do BO, e na equipa a que se encontra dedicada, em função dos requisitos legais quanto às dotações seguras no mesmo BO, tendo que assegurar as dotações seguras em matéria de prestação de cuidados. Situação agravada pelo duplo propósito de, também, reduzir a carga horária.*
- 1.3.4.** *Tal consequência resulta evidenciada, para além do que abaixo se fundamenta, desde logo, na impossibilidade de promover um incremento de trabalho extraordinário para suprimir a prestação de trabalho no período de horário parcial a preencher, como também no referido período laboral tarde/noite, tendo em conta os termos do Despacho de ..., n.º ..., que recaiu sobre o Plano de Atividades e Orçamento para 2023 deste ..., porquanto a circunstância de se conceder no solicitado implicaria um aumento de encargos superiores ao orçamentado, situação que materializa o requisito exigido na parte final do n.º 2 do artigo 157º do Código do Trabalho.*
- 1.3.5.** *Ora, como depreenderá, a rigidez na estatuição de um regime de horário laboral no contexto hospitalar, inserido no grupo profissional na prestação de cuidados de saúde, em entidade empregadora integrante do Serviço ... cujo processo de recrutamento e pré-dotações*

observa o determinado em sede ..., alicerçado no regime laboral da Carreira de Enfermagem, designadamente no que à determinação do regime de trabalho por turnos diz respeito, impede este ... de habilitar a proposta de V. Ex.a.

- 1.3.6.** *Todo o processo gestionário em matéria de conciliação de horários tem permitido, como em todas as demais situações laborais, harmonizar os turnos de trabalho com a vida familiar, por forma a não prejudicar a conciliação familiar dos demais profissionais de enfermagem do Serviço, sendo certo que, em função do avolumar de situações com idênticos pedidos, torna-se incomportável assegurar os mesmos.*
- 1.3.7.** *Atente-se que o quadro de pessoal e regime de trabalho da enfermagem, atendendo à natureza a organização do trabalho em contexto hospitalar, consta legalmente previsto e regulamentado tendo presente uma carga horária de 36 horas semanais, na modalidade de turnos rotativos, nos 7 dias da semana.*
- 1.3.8.** *Acresce que a pretensão de V. Ex.a extravasa o âmbito do invocado regime legal, porquanto acumula duas pretensões no âmbito dos regimes de horário específicos para a Parentalidade, e pretende determinar os dias em que se permite trabalhar, quando o regime de horário flexível corresponde a escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*
- 1.3.9.** *A intenção de fixar (de acordo com proposta apresentada) um horário de trabalho contrário ao que vigora para o seu grupo profissional e serviço, faz com que o regime de rotatividade inerente, e que habilita a conciliação da vida familiar dos demais Trabalhadores do Serviço, deixe de verificar-se, impondo a outros uma onerosidade laboral contrária aos princípios constitucionais e regulamentares do regime de*

trabalho. Neste caso em particular, a imposição a outros profissionais significaria uma especial onerosidade laboral, por forma a manter os rácios de prestação de cuidados nos turnos para os períodos das tardes/noites. O preceito e regime legal invocados não conferem ao Trabalhador o direito de impor ao Empregador as horas do início e do termo do período normal do trabalho, como resulta do proposto por V. Ex.a.

1.3.10. *Por todo o exposto, a duplicidade de regimes de horários propostos, além de não observar o regime legal em causa, fará perigar a prossecução do qualificado interesse público assistencial, enquanto Missão desta Entidade Pública, porquanto tornará ainda mais deficitário as designadas dotações seguras (ou seja, ter o número necessário de profissionais com as competências e a formação adequada no posto de trabalho correto, em cada momento) por forma a assegurar a prestação de cuidados de saúde condigna.*

1.3.11. *Em função do que, recusado o pedido de horário parcial complementado com uma determinação de horário fixo «das 8h às 15h30 (...) de segunda a sexta-feira» querendo, deverá V. Ex.a pronunciar-se sobre o exposto nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho".*

1.4. Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativamente aos fundamentos da intensão 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/as trabalhadores/as, 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 ... 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, ao alegar a indispensabilidade da trabalhadora, não esclarece as razões da impossibilidade de a substituir.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.**

- 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 3 DE JANEIRO DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA
CITE.**