

PARECER N.º 336/CITE/2074

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 947 – TP/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 26.09.2014, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., médica especializada em anesthesiologia, bem como os fundamentos de recusa e da apreciação da 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, entregue a entidade patronal em 26.08.2014, a trabalhadora, que é médica anesthesiologista, portadora do número monográfico ..., a exercer funções naquele Centro Hospitalar, vem expor e requerer o seguinte:
 - 1.2.1. *“A ora requerente, titular de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado é médica (especialidade de Anesthesiologia) no Centro Hospitalar ..., E.P.E.”.*

- 1.2.2. *“E cumpre semanalmente, conforme resulta do contrato de trabalho, um horário de 40h semanais;”.*
- 1.2.3. *“A requerente é mãe de dois filhos que têm, na presente data menos de 12 anos, designadamente do ..., nascido a 19 de janeiro de 2003 e da ... nascida a 9 de abril de 2006 - Tudo conforme doc. 01 e doc. 02;”.*
- 1.2.4. *“Filhos com os quais vive, na companhia do marido ..., em comunhão de mesa e habitação – vide – doc. 03;”.*
- 1.2.5. *“Mais, recentemente, já no decorrer do mês de março de 2014, foi diagnosticado ao filho mais velho, Artur Sousa, uma deficiência neurobiológica crónica — doc. 04 e 05;”.*
- 1.2.6. *“Deficiência neurobiológica crónica que o condiciona e lhe confere dificuldades específicas de aprendizagem, necessitando de apoio psicopedagógico bem como de apoio escolar e familiar contínuo e presente;”.*
- 1.2.7. *“Motivo pelo qual a requerente tem hoje uma acrescida necessidade de, doravante, estar mais presente e atenta às suas responsabilidades familiares, sobretudo a partir de setembro de 2014, altura em que os seus filhos iniciarão um novo ano letivo;”.*
- 1.2.8. *“Para lá disso, o marido da requerente é docente universitário no ..., atividade profissional exigente e que o impede de poder despende prestar a necessária assistência aos filhos menores;”*

- 1.2.9. *“Acresce ainda o facto de o seu conjugue, ..., docente do Instituto Politécnico de ..., ser frequentemente solicitado a participar em conferências Internacionais, no âmbito do seu trabalho de investigação e desenvolvimento realizado na empresa ... e no Grupo de Investigação do Instituto Politécnico de ..., bem como a deslocar-se para fora da sua área de residência em representação da empresa ... — doc. 06;”.*
- 1.2.10. *“Motivo pelo qual tem sido a requerente a assumir no seio do casal um papel mais preponderante no campo das responsabilidades familiares;”.*
- 1.2.11. *“Motivo pelo qual tem sido a requerente a assumir no seio do casal um papel mais preponderante no campo das responsabilidades familiares;”.*
- 1.2.12. *“Não se encontra esgotado no regime de trabalho em tempo parcial o período máximo de duração, até porque dele nunca beneficiou anteriormente — vide — doc. 03;”.*
- 1.2.13. *“O marido da requerente tem atividade profissional e não se encontra atualmente a tempo parcial nem irá beneficiar, previsivelmente, de tal regime durante o período temporal aqui em causa no presente requerimento — vide — doc. 03;”.*
- 1.2.14. *“Desta forma, e porque se encontram preenchidos os requisitos legais para tal efeito, tendo presente o disposto no artigo 55.º do Código do Trabalho, vem a requerente, muito respeitosamente, informar que pretende beneficiar de trabalho a tempo parcial, o que desde já se requer que lhe seja concedido;”.*

- 1.2.15. *“O período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, ou seja, 20 horas;”*
- 1.2.16. *“Sendo que informa, nos termos do artigo 55.º n.º 3 do Código do Trabalho, que o trabalho deverá ser prestado até ao máximo em três dias por semana durante o período da manhã – artigo 55.º n.º 3 do Código do Trabalho – doc. 03;”*
- 1.2.17. *“Não obstante, está a requerente disponível para posteriormente encontrar, por acordo, outro horário que seja preferível e adequado para o serviço e compatível com os seus interesses;”*
- 1.2.18. *“Por último, informa que pretende beneficiar do regime de trabalho a tempo parcial a partir do dia 01 de setembro de 2014 e até ao dia 31 de dezembro de 2015;”*
- 1.2.19. *“Subsidiariamente, e caso assim não se entenda, designadamente por não se mostrar formalmente cumprido o prazo de aviso prévio de 30 dias a que alude o artigo 57.º n.º 1 do Código do Trabalho, desde já requer que lhe seja então permitido beneficiar do presente regime de trabalho a tempo parcial a partir do dia 29 de setembro de 2014 e até ao dia 31 de dezembro de 2015;”*
- 1.2.20. *“Por último, a requerente deixa aqui consignado que se encontra inteiramente disponível para proceder à junção de qualquer outro documento que V/Exa. entenda por conveniente para instruir o presente pedido bem como para facultar qualquer outra informação adicional que seja considerada relevante;”*



- 1.3.** Em 22.09.2014, a entidade empregadora informou sobre a sua intenção de recusa, relativamente ao pedido apresentado pela trabalhadora ..., designadamente, com os fundamentos que se expõem:
- 1.3.1.** *“Em resposta ao requerimento de V. Exa., datado de 26 de agosto de 2014, relativamente ao assunto em epígrafe, informamos que, é intenção do Conselho de Administração do Centro Hospitalar ..., E.P.E., indeferir o seu pedido Conforme informação anexa”.*
- 1.3.2.** *“Em resposta à tua solicitação, tenho a informar que, das 212 salas operatórias previstas para o mês de agosto, foram canceladas 32 pelo S. de Anestesiologia, sendo que se consideraram cancelamentos os períodos da tarde das sessões prolongadas.”*
- 1.3.3.** *“Estes cancelamentos foram comunicados aos S. Cirúrgicos, que, ainda assim, suspenderam por sua iniciativa mais 15 salas operatórias”.*
- 1.3.4.** *“Verificou-se assim, em agosto, uma redução de 17,5% na atividade programada no BO Central, tendo em conta o calendário fixo previsto. Neste apanhado não constam as variações na atividade adicional, que sofreu, como era expectável, uma redução considerável”.*
- 1.3.5.** *“De registar que a consulta de anestesia foi praticamente suspensa – em 45 tempos, funcionaram 5 – e não houve anestesista no Recobro durante todo o mês”.*
- 1.4.** Em resposta a notificação, sobre o assunto supra referido, em 24.09.2014 a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre a intenção de recusa, reiterando os argumentos, nomeadamente, o seguinte:



- 1.4.1. *“A ora requerente apresentou no dia 26 de agosto de 2014 um requerimento dirigido ao Conselho de Administração no qual veio peticionar alteração de horário de trabalho – regime de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares – ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 55.º e 57.º do Código de Trabalho; Alteração de horário de trabalho que deveria ter o seu início a 29 de setembro de 2014; tudo conforme requerimento que aqui se junta como doc. 01 e cujo teor se dá por reproduzido;”.*
- 1.4.2. *Já no dia 22 de setembro de 2014 o Centro Hospitalar ... notificou a ora requerente dando-lhe conta de ser intenção do Conselho de Administração indeferir o pedido da requerente – doc. 02;”.*
- 1.4.3. *“Para tanto, alegou o Conselho de Administração eventuais constrangimentos de serviço e impossibilidade de substituição da requerente;”.*
- 1.4.4. *“Ora, entre a data em que a requerente apresentou o pedido e a data em que o Conselho de Administração comunicou a sua decisão decorreram mais de 20 dias;”.*
- 1.4.5. *“Na verdade, decorreram mesmo mais de 25 dias;”.*
- 1.4.6. *“Aliás, no dia em que ocorreu a própria deliberação do Conselho de Administração (19 de setembro de 2014) tinha já decorrido nessa altura o prazo de 20 dias;”.*
- 1.4.7. *“Desta forma, conclui-se que o pedido da requerente, na data em que recebeu a decisão do Conselho de Administração, encontrava-se já*

deferido tacitamente, nos termos do disposto na alínea e) do n.º 8 art.º 57.º do Código do Trabalho;”.

- 1.4.8.** *“Donde, é ineficaz e sem qualquer efeito jurídico a decisão comunicada no dia 22 de setembro de 2014 à ora requerente;”.*
- 1.4.9.** *“Pelo que, em face da clareza da situação, nem sequer deveria o processo ser remetido ao CITE uma vez que não poderá o Conselho de Administração deixar de reconhecer desde já e no imediato que deixou decorrer o prazo de 20 dias para se pronunciar e, por isso, encontra-se deferido o pedido da requerente nos termos do disposto na alínea c) do n.º 8 art.º 57.º do Código do Trabalho;”.*
- 1.4.10.** *“E nem se diga que este prazo de 20 dias se deveria contar nos termos do artigo 72.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), ou seja, contava-se por dias úteis e que, por isso, no dia 22 de setembro de 2014 ainda não teria decorrido a totalidade do prazo;”*
- 1.4.11.** *“O facto de o prazo em causa ser dirigido à Administração Pública não permite, só por isso, qualificá-lo como um prazo administrativo, nos termos do artigo 72.º do CPA, assente, para nós, que o novo RCTFP não prevê nem admite, sobretudo na matéria sobre a proteção da maternidade, paternidade – regimes de trabalhos especiais –, a aplicação do CPA, o que parece resultar da interpretação conjugada dos seus artigos, de acordo com as regras irradiantes do artigo 9.º do Código Civil.”*
- 1.4.12.** *“Tudo conforme entendeu a comissão para a igualdade e no trabalho e emprego (CITE) no Parecer n.º 175/CITE/2013;”*

1.4.13. *“Mais, neste mesmo parecer, quanto à forma da contagem do prazo de 20 dias, entendeu ainda o CITE o seguinte:*

Com a publicação da Lei n.º 59/2 008, de 11 de setembro, que aprova o RCTFP e respetivo Regulamento, cuja entrada em vigor foi fixada para o dia 1 de janeiro de 2009, iniciou-se uma fase importante da reforma da Administração Pública, seguindo de muito perto o regime fixado no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e na sua regulamentação, constante da Lei n.º 35/2 004, de 29 de julho, o que decorre do objetivo de aproximação do regime de trabalho na Administração Pública ao regime laboral comum.

Deste modo é inquestionável que não existe qualquer omissão no n.º 4 do artigo 54.º do Regulamento, em matéria de contagem do prazo de 20 dias para informar o trabalhador, por escrito, da intenção de recusa, uma vez que o propósito foi o de que o prazo previsto fosse contado de forma seguida, não sendo, por isso, de fazer apelo, como regra supletiva, ao disposto no CPA tanto mais que em causa está uma relação jurídica de emprego público, que se pretende que seja célere, e não no seio de um determinado procedimento em que se aplica o CPA à semelhança do que acontece no n.º 2 do artigo 154.º Regulamento em referência”.

1.4.14. *“O CITE no Parecer n.º 86/CITE/20 II entendeu uma vez mais que a contagem do prazo de 20 dias se faz em dias seguidos e não em dias úteis não obstante até podermos estar perante entidades públicas;”.*

1.4.15. *“Também no Parecer n.º 151/CITE/20 13 entendeu uma vez mais o CITE que a contagem do prazo de 20 dias se faz em dias seguidos e não em dias úteis;”.*

1.4.16. *“Aliás, de forma clara entendeu-se mesmo neste Parecer, onde a entidade patronal também era um Hospital Público, o seguinte:*



“Considera-se correta a interpretação dos procedimentos do artigo 57.º Código do Trabalho, a que se refere a entidade empregadora no seu e-mail de 14.05.2013. Saliencia-se que os prazos aí contidos são contínuos, ou seja, os dias são contados seguidamente, salvo se o último dia do prazo calhar a um sábado, domingo ou dia feriado, o que faz com que o último dia desse prazo termine no 1.º dia útil seguinte a esse sábado, domingo ou dia feriado.”.

1.4.17. *“De salientar que a própria Administração Pública, no sítio www.dgap.gov.pt, refere o seguinte: ‘A proteção na parentalidade aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas ou de nomeação, encontra-se prevista na legislação laboral, concretamente nos art.s 33.º a 65.º do Código do Trabalho – revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – que substituem as disposições correspondentes do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, por força do disposto no art.º 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que o aprova.”.*

1.4.18. *“Com efeito, uma simples leitura pelo Código do Trabalho permite concluir que em algumas disposições se refere que os prazos neles previstos correspondem a dias úteis – a título de exemplo v. art.º 387.º do Código do Trabalho, pelo que é inquestionável que, sempre que se pretendeu que os prazos se contassem em dias úteis, esse facto foi expressamente mencionado, aditando-se aos dias previstos a palavra úteis.”.*

1.4.19. *“A requerente é titular de um contrato individual do trabalho ao qual se aplica a lei geral do trabalho – doc. 03;”.*

- 1.4.20.** *“Assim, ao vínculo laboral aqui em causa é aplicável o código do trabalho;”*
- 1.4.21.** *“O prazo de 20 dias previsto no código de trabalho é um prazo de dias seguidos e não úteis – como é do conhecimento geral;”*
- 1.4.22.** *“Assim, dúvidas não restam que quando o Conselho de Administração comunicou a sua decisão à requerente tinha já largamente decorrido o prazo de 20 dias;”*
- 1.4.23.** *“Motivo pelo qual, reitera a requerente, no caso sub judice, a trabalhadora não foi notificada da recusa dentro do prazo legal de 20 dias, conforme previsto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o que determina, de acordo com o enunciado preceito, que o pedido seja aceite nos seus precisos termos.”*
- 1.4.24.** *“Subsidiariamente, e caso assim não se entenda”*
- 1.4.24.1.** *“A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”*
- 1.4.24.2.** *“Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) 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”*

- 1.4.24.3.** *O artigo 55.º do Código do Trabalho, sobre o trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, refere o seguinte: 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.*
- 1.4.24.4.** *“Tal direito pode 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 57.º n.º 2 do CT)”.*
- 1.4.24.5.** *“A requerente não vislumbra qualquer razão imperiosa que fundamente o indeferimento do seu pedido, nem pensa que tenha sido indicada qualquer razão imperiosa, salvo erro de leitura ou de raciocínio;”.*
- 1.4.24.6.** *“Ainda, não pode deixar de aqui registar a requerente que se nas circunstâncias concretas aqui em questão não for atendido o seu pedido não se vislumbra em que situação poderá um requerimento semelhante vir a ser deferido, no futuro, o que, na prática, equivale à pura e simples denegação do exercício de um direito de proteção da família. Vejamos”.*
- 1.4.24.7.** *“No pedido que apresentou a requerente teve o cuidado de indicar o seguinte:*
Desta forma, e porque se encontram preenchidos os requisitos legais para tal e Jeito, tendo presente o disposto no artigo 55.º do Código do Trabalho, vem a requerente, muito

respeitosamente, informar que pretende beneficiar de trabalho a tempo parcial, o que desde já se requer que lhe seja concedido;

O período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, ou seja, 20 horas;

Sendo que informa, nos termos do artigo 55.º n.º 3 do Código do Trabalho, que o trabalho deverá ser prestado até ao máximo em três dias por semana durante o período da manhã – artigo 55 n.º 3 do Código do Trabalho — doc. 03;

Não obstante, está a requerente disponível para posteriormente encontrar, por acordo, outro horário que seja preferível e adequado para o serviço e compatível com os seus interesses;”

1.4.24.8. *“Temos assim que a requerente no pedido demonstrou toda a abertura para, por acordo, cumprir o seu horário de trabalho a tempo parcial no horário que fosse mais preferível e adequado ao serviço;”.*

1.4.24.9. *“Tudo em vista a evitar, na medida do possível, qualquer constrangimento para o serviço;”.*

1.4.24.10. *“Relembre-se, a requerente solicitou não uma licença sem vencimento mas tão somente uma redução do seu horário de trabalho;”.*

1.4.24.11. *“Pelo que se manteria ao serviço do hospital – 20 horas semanais;”.*

1.4.24.12. *“Ora, para indeferir o pedido alegou pura e simplesmente o Conselho de Administração que o Diretor do Serviço de*

Anestesiologia terá enumerado graves constrangimentos atuais do serviço relativos a recursos humanos médicos;”.

1.4.24.13. *“Alegou-se ainda a impossibilidade de substituição da requerente;”.*

1.4.24.14. *“Em primeiro lugar tal não consta nem resulta do parecer do Diretor do Serviço de Anestesiologia;”.*

1.4.24.15. *“O que se refere no parecer do Diretor do Serviço de Anestesiologia é o seguinte:*

Qualquer fator que venha a diminuir a já frágil capacidade instalada, seja ao nível da disponibilidade dos recursos humanos ou da motivação dos profissionais implicará um acréscimo nas dificuldades para alcançar os objetivos pretendidos.

No entanto, em face aos motivos invocados, o Serviço manter-se-á empenhado na prossecução dos objetivos, qualquer que venha a ser a decisão que o Conselho de Administração entenda como mais adequada”.

1.4.24.16. *“Ou seja, em lado algum se indica uma completa impossibilidade de substituição da trabalhadora ou qualquer motivo concreto e imperativo que impeça a redução de horário requerida – doc. 04;”.*

1.4.24.17. *“Muito pelo contrário;*

Em segundo lugar, a Deliberação do Conselho de Administração, salvo o devido respeito, carece de fundamentação e concretização;”

- 1.4.24.18.** *“Em momento algum o Conselho de Administração concretiza o motivo da impossibilidade de substituição da trabalhadora nem que concretos constrangimentos seriam provocados pela redução de horário;”.*
- 1.4.24.19.** *“Na verdade, do que é do conhecimento da requerente, o Serviço de Anestesiologia do Centro Hospitalar ... contará com cerca de 40 colaboradores médicos: 32 especialistas e 8 internos da especialidade”.*
- 1.4.24.20.** *“Excetuando os meses de verão, durante todo o ano de 2014, não houve cancelamento de tempos operatórios pelo Serviço de Anestesiologia ou, existindo, foram mínimos;”.*
- 1.4.24.21.** *“Depois, um médico do serviço está ausente do serviço temporariamente com o assentimento do Centro Hospitalar;”.*
- 1.4.24.22.** *“Ora, peticionando a requerente uma mera redução de horário não se alcança o motivo do indeferimento da sua pretensão;”.*
- 1.4.24.23.** *“Mas mais, a nomeação da nova Direção Clínica do Centro Hospitalar veio permitir o regresso de uma médica Anestesiologista ao Serviço (médica que exercia funções anteriormente na referida direção clínica do centro hospitalar);”.*
- 1.4.24.24.** *“Não é pelo facto de a requerente passar a prestar 20 h semanais que o serviço deixará de funcionar como até aqui;”.*



- 1.4.24.25.** *“Aliás, quando em férias ou de baixa médica a requerente, ou qualquer outro médico, não presta qualquer hora de trabalho e nem por isso o serviço deixa de funcionar regularmente;”.*
- 1.4.24.26.** *“O Hospital não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento do serviço, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela requerente;”.*
- 1.4.24.27.** *“Também não fica demonstrado que haja um acréscimo de encargos para a empresa se conceder o trabalho a tempo parcial á trabalhadora, uma vez que a mesma trabalharia a meio tempo mas a sua remuneração também será reduzida para metade;”.*
- 1.4.24.28.** *“O empregador tem o dever de proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 do n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa”.*
- 1.4.24.29.** *“Assim, dúvidas não restam que mesmo que se pudesse classificar como tempestiva a resposta do centro hospitalar, e não se pode dado que decorreram já mais de 20 dias, não se*

poderia, em qualquer caso, deixar de se conhecer da manifesta falta de fundamento legal para o hospital indeferir o pedido da requerente;”.

1.4.24.30. *Em suma, quer pela intempestividade da resposta do hospital (uma vez que incumpriu o prazo de 20 dias previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho) quer pela sua manifesta falta de fundamento, não poderá o CITE deixar de emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do Hospital relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora aqui requerente.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O presente parecer é emitido no âmbito das atribuições da CITE, previstas nas alíneas a), e) e f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.2. 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 contraordenação grave a violação do disposto neste artigo”.

2.3. Com a referida norma, 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.).

2.4. Para que a trabalhadora possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º 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 que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.5. É de realçar que, nos termos do n.º 2 do citado artigo 55.º 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, ou seja, o pedido para trabalhar a tempo parcial só se justifica se o/a trabalhador/a requerente já tiver gozado o seu direito à licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, no pressuposto de que o filho tenha idade não superior a seis anos, conforme estabelece o n.º 1 do referido artigo 51.º.

2.6. Admite-se, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

2.7. É de salientar o preceituado nos n.ºs 3 a 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho, sobre o pedido de autorização de trabalho a tempo parcial (ou em regime de horário flexível).

“3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se

considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos nºs 2, 3, 5 ou 7”.

- 2.8.** No caso em apreço, a trabalhadora apresentou um pedido de trabalho a tempo parcial, de acordo com as exigências legais em 26.08.2014, pelo que a entidade empregadora tinha a obrigação de responder a trabalhadora num prazo de 20 dias contados a partir do dia 26.08.2014, ou seja, até o dia 15.09.2014 e, caso fosse a sua intenção de indeferir o pedido, solicitar parecer jurídico à CITE até o dia 25.09.2014, nos termos descrito no artigo 57.º Código do Trabalho.

- 2.9. Ora não tendo feito, não cumpriu os prazos dos procedimentos a que alude o citado artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, nos termos das alíneas a) e c), do n.º 8 deste preceito considera-se que a entidade patronal aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, pois a culminação legal é o da existência de deferimento tácito.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR ..., E.P.E., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ...
- 3.2. Deve o empregador 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 todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, ao setor público, por força do artigo 22.º “*in fine*” da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, 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 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2014