

## PARECER N.º 113/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial a trabalhadora com responsabilidades familiares de ..., 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 288 – TP/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 02.03.2015, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora, ..., nos seguintes termos:

*“(...) ASSUNTO: Intenção de recusa horário flexível e em regime de tempo parcial de trabalhadora*

*Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, remete-se a V. Exas. Requerimento - vide documento n.º 1- apresentado pela trabalhadora em regime de contrato individual de trabalho, Enfermeira ..., em que a mesma solicita a prática de horário flexível e em regime de tempo parcial, tendo este pedido sido objeto de intenção de recusa pelo ..., que foi comunicada à trabalhadora - vide documento n.º 2 -, que se pronunciou, conforme documento n.º 3.*

*Em relação ao pedido de horário flexível e em regime de tempo parcial da trabalhadora, o ... considera que exigências imperiosas de funcionamento do Serviço ..., onde exerce funções, configuram a impossibilidade de ser autorizado, com os fundamentos constantes nos documento n.º 1 e n.º 2.*

*Face ao exposto, o ..., de acordo com o n.º 3 do Art.º 57.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro considera que o pedido da trabalhadora deve ser recusado já que o mesmo não é compatível com a organização e o funcionamento do...*

*Apresento a Vossa Excelência os melhores cumprimentos,*

*Anexos: 3 documentos*

*Com os melhores cumprimentos,*

*A Vogal do Conselho de Administração (...)”.*

- 1.2.** O requerimento apresentado pela trabalhadora, em 06.02.2015, foi formulado nos termos que se transcrevem:

*“(...) Eu, ..., n.º mecanográfico ..., colaboradora do ..., Serviço ..., com a categoria de Enfermeira, em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, venho por este meio requerer no seguimento da licença sem vencimento que me foi concedida a partir de 10 de fevereiro de 2014 e por período de 1 ano, que me seja concedido o regresso a partir do dia 20/02/2015, ao Serviço ..., em horário flexível de 2.ª a 6.ª feira, com horário de trabalho entre as 8h e as 18h em regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração, com redução de horário para 20 horas semanais e pelo período de 1 ano, para conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao abrigo art.º 55.º, 56.º e 57.º do Código do Trabalho aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com os seguintes fundamentos e condições:*

*- tenho 2 filhos menores de 12 anos, que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação (conforme declaração anexa), que necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento, principalmente pelo meu filho mais velho apresentar doença crónica (hiperatividade com défice de atenção e concentração), encontra-se em consultas de Desenvolvimento, medicado diariamente.*

*-O outro progenitor trabalha como motorista de camiões de transportes internacionais, ausentando-se por vezes por longos períodos. O outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial (conforme declaração anexa).*

*Pelas razões expostas e pela impossibilidade de ter outro suporte familiar capaz de me auxiliar, solicitei anterior licença sem vencimento, a qual peço o regresso desde que asseguradas as condições de horário fixo e redução de horário, para poder conciliar a atividade profissional com a vida familiar.*

*Visto estar disponível para trabalhar dentro dos dias e horas de maior afluência de utentes no serviço, entendo que o meu pedido em nada afetará o bom funcionamento do serviço.*

*..., 4 de fevereiro de 2015 (...)*

- 1.3.** A entidade empregadora comunicou a intenção de recusa à trabalhadora, em 24.02.2015, conforme se reproduz:

*“(…)*

*O Serviço de Imunohemoterapia tem necessidade de um elemento de Enfermagem, a praticar o horário de 40 horas semanais e turnos das 8 às 16 horas (Manhã) e das 16 às 24 horas (Tarde), de Segunda a Domingo.*

*(…)*

**Reeiteramos o despacho anterior agora também sustentado pela informação da sra. Enfermeira Responsável do Serviço.**

**Informamos, no entanto, que dado existir no [REDACTED] um elemento que já tem experiência no serviço [REDACTED], iremos trabalhar o processo para avaliar a possibilidade de enquadrar uma possível permuta. Até lá, e dado que não possuímos outra alternativa, proponho que a senhora enf. [REDACTED] paratique, afim de assegurar o normal funcionamento do serviço, um horário de 40 horas semanais, com manhãs e tardes e de segunda a domingo.**

*(…)*

- 1.4. A Trabalhadora, em 24.02.2015, veio apreciar a intenção de recusa em texto de difícil leitura, que aqui se dá por reproduzido, onde aquela para além de repetir o pedido veio sublinhar a desvantagem da realização de qualquer permuta sem referencia a prazo e o agravamento da falta de assistência aos filhos por não ter outro suporte, factos que já exigiram que tivesse requerido e gozado uma “(...) *licença sem vencimento (...)*”, que, todavia, se desconhece se se trata da licença parental complementar, gozada ou a gozar até aos 6 anos de idade do/a filho/a, conforme estabelece o artigo 51.º do CT, condição exigida pelo artigo 55.º do mesmo CT, para a possibilidade da prática de horário de trabalho a tempo parcial, como se verá seguidamente.
- 1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:  
*“(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)*”.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:  
*“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*  
*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*
- 2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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. (...)*”.

**2.3.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

**2.3.1.** Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração na qual conste:

a) que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;

b) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;

c) 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;

d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

**2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispendo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.3.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.
- 2.3.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, n.º 7 do artigo 57.º do CT.
- 2.4.** Nos termos do Código do Trabalho, entende-se por trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, o direito de desenvolver a atividade profissional em período normal de trabalho inferior ao praticado a tempo completo, e na falta de acordo em contrário com a sua entidade empregadora, em período normal de trabalho correspondente a metade do praticado a tempo completo, numa situação comparável, podendo ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde ou em três dias por semana, conforme o pedido do/a trabalhador/a.
- 2.5.** No caso em análise, a trabalhadora quando formulou o seu pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, não especificou que requer tal direito depois do gozo da licença parental complementar, artigo 51.º do CT, ou se, atendendo à idade do/a menor esta licença já não pode ser gozada, juízo que não é possível aferir uma vez que ela também não indica as idades do filho e da filha.
- 2.5.1.** A trabalhadora também não esclarece qual a modalidade de organização do trabalho a tempo parcial que pretende, ou seja, “(...) diariamente, de manhã ou de tarde, ou, em três dias por semana (...)” conforme dispõe o n.º 3 do mesmo artigo 55.º, pois que apenas declara que pretende laborar “(...) *entre as 8h e as 18h* (...)”.
- 2.6.** Na sequência de todo o exposto, não obstante os motivos invocados pela entidade empregadora possam não demonstrar de forma suficiente e objetiva razões imperiosas do funcionamento do serviço, como determina o mencionado artigo 57.º

do CT, afigura-se que o pedido apresentado pela trabalhadora suscita dúvidas de legitimidade do mesmo bem como seu sentido, pois que desconhecendo-se a idade dos filhos desconhece-se se a licença parental complementar seria dispensável, e/ou qual a modalidade de tempo parcial pretendido, pelo que face ao teor dos interesses em presença, a trabalhadora deverá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido, devendo para o efeito cumprir os requisitos previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho e no n.º 2 e 3 do artigo 55.º do mesmo diploma.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa formulada pelo ... relativamente ao pedido de trabalho em tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., sem prejuízo de um pedido subsequente poder ser apresentado pela mesma à sua entidade empregadora.
- 3.2.** Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever das entidades empregadoras proporcionarem às trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, a CITE recomenda à entidade empregadora que na elaboração dos horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação relativamente à trabalhadora ora em causa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 18 DE MARÇO DE 2015**