



PARECER N.º 555/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Processo n.º 1809 – TP/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 25.10.2016 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no bloco operatório.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 16.09.2016, refere o que a seguir se transcreve:

“..., Enfermeira do mapa de pessoal do ... em regime de Contrato Individual de Trabalho, a exercer funções no bloco operatório, vem nos termos previstos nos artigos 55.ª e seguintes do Código do Trabalho, solicitar autorização para a prática do horário em regime de tempo parcial 30 horas semanais, pelo período de 2 anos, com início em 1 de janeiro de 2017.

Para o efeito declaro:

- *Que os menores de 5 e 2 anos vivem comigo, em comunhão de mesa e habitação;*

- *É a primeira vez que solicito regime de trabalho a tempo parcial por responsabilidades familiares;*
- *O pai tem atividade profissional e não se encontra em regime de tempo parcial;*
- *Pretendo que a carga horária de 30 horas semanais seja distribuída entre as 08:00 horas e as 20:00 horas, todos os dias da semana, de acordo com a escala de serviço.”*

1.3. Em 13.10.2016, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“Em resposta ao requerimento apresentado por V. Exa, em 16 de setembro de 2016, em que solicita alteração de horário, por ser trabalhador com responsabilidades familiares – filho menor, informa-se que o mesmo foi indeferido por deliberação do Conselho de Administração de 12 de outubro de 2016.”

1.4. Sendo a deliberação nos seguintes termos:

“Indeferido por falta de recursos para cumprimento do horário integral em 7 dias x 24 horas e devido ao grande nº de pedidos.”

1.5. A trabalhadora, em 18.10.2016, veio reiterar o seu pedido, esclarecendo que o facto de se encontrar divorciada com dois filhos menores, à sua guarda e sem qualquer tipo de ajuda, a impede de praticar o horário de 40 horas semanais em regime de R “roulement”.

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:

“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.

....”

2.3.1. De salientar que, de acordo com o previsto no n.º 2 do citado artigo 55.º do Código do Trabalho, o exercício do direito ao regime de trabalho a tempo parcial, pressupõe o anterior gozo da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho.

2.3.2. Por seu turno, é de acautelar que nos termos do n.º 3 do citado artigo 55.º do Código do Trabalho, *“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”*.

2.3.3. Ora, para que o/a trabalhador/a possa exercer o direito a trabalhar a tempo parcial, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que “(...) 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.”

2.4. No entanto, admite 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/a trabalhador/a se este/a for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT), devendo a entidade empregadora comunicar a sua decisão no prazo de 20 dias, de acordo com o previsto no n.º 3 do citado artigo.

- 2.5.** No contexto descrito, a trabalhadora que diz ter dois filhos de 5 e 2 anos de idade, não refere no seu pedido, se relativamente a estes gozou a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, conforme dispõe o n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho e, por outro lado, requereu a prática de 30 horas semanais, em regime de tempo parcial, (correspondendo o seu horário a tempo completo a 40 horas semanais) não se afigurando, contudo, ter obtido acordo prévio da entidade empregadora sobre a possibilidade do tempo parcial ser superior a metade do tempo completo, como estipulado no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Face ao exposto, verifica-se que, nos termos do n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, não tendo havido acordo prévio da entidade empregadora, apenas se exigiria que a recusa fosse fundamentada nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho se o pedido configurasse um período normal de trabalho de metade do tempo completo, ou seja de 20 horas semanais.
- 2.7.** Por outro lado, embora não tendo sido cumprido o prazo de 20 dias previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, não pode ser considerado como aceite o pedido nos seus precisos termos, porquanto não tendo havido acordo prévio, conforme referido no 2.6 do presente parecer, o tempo de trabalho deveria corresponder a metade do tempo completo, o que não se verifica no caso em concreto.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de o pedido não contemplar a metade do período de trabalho a tempo completo e a entidade empregadora não ter dado acordo.
- 3.2.** A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar novo pedido, tendo em consideração as exigências legais referidas no presente parecer.
- 3.3.** O empregador tem o dever de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, 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, 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 9 DE NOVEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.