

PARECER N.º 448/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a trabalhador 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 1211/TP/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 04.06.2017, mediante carta registada nos CTT, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora, ..., detentora da categoria profissional de enfermeira, 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 de fevereiro (CT), com o seguinte teor:

1.2. O pedido enviado pela trabalhadora por requerimento entrado no dia 26/06/2017, tem o seguinte teor::

"(...) ..., enfermeira, a desempenhar funções nessa Instituição, no Serviço de ..., vem respeitosamente, junto de V. Exa., e tendo em conta o disposto nos art. 55.º e 57.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12/02), vem expor e, do mesmo passo, requerer:

I - Nota Prévia

*- A ora exponente requereu já autorização para ser lhe atribuído um horário de trabalho a tempo parcial, dentro do âmbito da Licença Parental Complementar, **cujo direito** se subsume ao disposto no art. 51.º*

in totum, do Código do Trabalho.

- *Essa sua petição mereceu parecer devidamente e juridicamente fundado por parte dos Recursos Humanos, tanto mais que é a citada Lei substantiva que lhe confere o direito à Licença Parental Complementar verificados e conferidos os pressupostos insertos no citado art. 51.º, (doc. 1).*
- *E, ao ser-lhe conferido esse **direito**, dúvida alguma poderá subsistir quanto ao deferimento do pedido, o que, a não acontecer, como foi o caso, a mesma norma estatuiu a aplicação de uma contra ordenação grave, para com a entidade patronal do trabalhador.*
- *Na verdade, a 06/06/2017, foi proferida Decisão de Indeferimento, que vem ao arrepio do previsto na dita Lei, e está sob a alçada de impugnação Judicial, isto sem prejuízo do prazo previsto no CPTA.*
- *Querendo a exponente deixar aqui a sua intenção de, se a tal se vir forçada, lançará mão desse expediente Jurídico.*

II- Quanto ao Pedido ora formulado ao abrigo do disposto nos art.55.º e 57.º do Código do Trabalho

- 1- *A exponente tem a seu cargo dois filhos menores de 12 anos de idade (... nascido a ../09/2011 e ... nascido a ../08/2014).*
- 2- *O progenitor, atenta a sua atividade profissional está ausente no estrangeiro, trabalhando a tempo completo, e, por isso, impossibilitado de poder prestar aos filhos o acompanhamento e cuidados necessários (doc. 2).*
- 3- *A exponente não dispõe de qualquer suporte familiar, seja do lado materno, seja do lado paterno, nem terceiros que a possam ajudar.*
- 4- *Os filhos menores frequentam Infantário, com horário de funcionamento das 07,30h às 18,30h.*
- 5- *Os filhos residem consigo em economia de mesa e habitação, (doc.3).*
- 6- *Nunca trabalhou a tempo parcial, não estando por isso esgotado o limite legal de aplicabilidade.*

Assim, atento o exposto, vem , junto de V. Exa.

Requerer

Que, (atento o disposto no art. 55.º e 57.º do Código do trabalho) lhe seja autorizada a prática de horário de trabalho a tempo parcial, correspondendo a metade do tempo completo (20h semanais), durante 2 anos (início a 27/07/2017 e fim a 26/07/2019).

Como o horário de trabalho é elaborado de 4 em 4 semanas, os dias de trabalho serão posteriormente acordados com a chefia, de acordo com as necessidades do serviço, mas dentro do período compreendido entre as 08,00h e as 16,00 de segunda a sexta-feira, com exceção de fins de semana e Feriados. A exponente, de forma a facilitar a aplicabilidade desta redução de horário, demonstra disponibilidade para trabalhar em qualquer serviço da instituição.

Espera deferimento.

(...)”.

- 1.3.** Na sequência deste pedido, a entidade empregadora, através do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, elaborou em 04/07/2017, o seguinte parecer:

“(...) Assunto: Pedido de trabalho a tempo parcial para acompanhamento dos filhos menores Enfermeira- ...

A requerente exerce funções neste ... como Enfermeira, em CIT, desde 2011-05-03 e está a solicitar autorização para trabalhar em regime de tempo parcial, correspondendo a metade do tempo completo, ou seja, 20h/semanais, nos termos dos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Referem os n.ºs 1 e 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, que 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, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

De acordo com o n.º 3 do citado artigo, 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.

Menciona também o n.º 5 do mesmo preceito que o trabalhador que trabalhe em regime de tempo parcial não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado.

Refere ainda o n.º 1 do artigo 57.º que o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial deve solicitá-lo por escrito com a antecedência de 30 dias com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- b) Declaração comprovativa de que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (documento em anexo).*

A requerente propõe exercer as suas funções a tempo parcial, durante 2 anos, com início a 2017-07-27 e fim a 2019-07-26, de segunda a sexta-feira, no período das 08h00 às 16h00.

Por último, informa-se que não consta no processo individual da requerente nenhum registo de acumulação de funções nem existe qualquer pedido de autorização pendente.

Pelo exposto e caso assim se entenda, o presente requerimento cumpre condições para ser deferido, pelo que se solicita despacho.

..., 2017-07-04

O Coordenador Técnico do ...

(...) ”.

- 1.3.1.** E a entidade empregadora proferiu os despachos de indeferimento do pedido, que aqui se dão por reproduzidos, manuscritos de 12 e 17/07/2017, notificados pessoalmente à trabalhadora em 25/07/2017.

1.4. A trabalhadora, notificada desta intenção de recusa, vem apreciá-la , por carta com data de entrada de 31/07/20107, como segue:

" (...) ..., enfermeira, a exercer funções nessa Instituição, no Serviço de ..., requereu, a V. Ex.ª em 26 de Junho de 2017, autorização para passar a praticar horário a tempo parcial, nos termos do disposto dos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, tendo sido notificada, em 25 de Julho de 2017, do indeferimento do seu pedido, pelo que vem oferecer a sua

APRECIACÃO

que faz nos termos seguintes:

1. Como questão prévia, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, "... 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;..."

2. Ora, o requerimento foi entregue em 26 de Junho de 2017 e a notificação do indeferimento do pedido foi feita em 25 de Julho de 2017, desrespeitando o prazo estabelecido no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

3. Portanto, nos termos da Lei, o pedido foi aceite, nos precisos termos em que foi formulado.

4. A notificação à ora Exponente, em 25 de Julho de 2017, do indeferimento do seu pedido, é intempestiva, com as legais consequências. No entanto, e sem prescindir,

5. A presente apreciação é tempestiva, nos termos do n.º 4 do art. 57.º do Código de Trabalho (CT) e do art.º 279.º alíneas b) e e), do Código Civil: "...b) Na contagem de qualquer prazo não se inclui o dia, ...em que ocorrer o evento a partir do qual o prazo começa a correr;...e) O prazo que termine em domingo ou dia feriado transfere-se para o primeiro dia útil seguinte..."

6. No seu pedido, a Exponente foi clara e precisa em tudo quanto nele arguiu, incluindo a Nota Prévia, documento que se dá por reproduzido,

para os devidos e legais efeitos.

7. Requereu um horário de trabalho a tempo parcial, entre as 08,00h e as 16,00h, de segunda a sexta-feira, por dois anos, depois de lhe ter sido recusado o pedido de horário de trabalho a tempo parcial, dentro do âmbito da Licença Parental Complementar (art. 51.º do Código do Trabalho).

8. A fundamentação da recusa não se afigura ajustada à realidade e é, obviamente, exagerada.

9. O Serviço, em que exerce funções, tem 34 enfermeiros, como consta do horário, num universo de mais de 400 enfermeiros habilitados para aquelas funções, só no

10. Não são exigências imperiosas do funcionamento do Serviço que obstam à concessão do peticionado, nem se trata de um caso de impossibilidade de substituição da Exponente por esta ser indispensável.

11. Invocação do "interesse público" é absolutamente inadequada e despropositada: não estamos perante uma empresa com meia dúzia de trabalhadores, mas, sim, com largas centenas de trabalhadores, em que a mobilidade é fácil.

12. Até porque a ora Exponente "de forma a facilitar a aplicabilidade desta redução de horário, demonstra disponibilidade para trabalhar em qualquer serviço da instituição".

13. A pretensão da Exponente tem proteção legal de variadas origens.

14. É, também, vasta a jurisprudência nesse sentido, em situações em que a fundamentação das recusas foi considerada inadequada.

15. A CRP consagra no seu art. 9.º as "Tarefas Fundamentais do Estado", conexas com o mercado do trabalho, e no seu art. 67.º sob a epígrafe "Família" determina que a família "... como elemento fundamental da sociedade tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros ... "; e o seu art. 68.º dispõe sobre a "Paternidade e maternidade" que "... os pais e as mães tem direito à proteção da Sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível

ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação ...".

16. Estes princípios fundamentais e constitucionais são assegurados pelo Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009), nomeadamente nos seus artigos 33.º a 65.º, donde se alcança que "... a maternidade e paternidade constituem valores essenciais eminentes ... ", sendo que o seu art. 55.º versa sobre o direito que o trabalhador poderá exercer solicitando "trabalho a tempo parcial", dentro do regime das Responsabilidades Parentais: um direito e não uma mera expectativa.

17. Com o art. 55.º, n.º I do C.T. o legislador pretende assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar- al. b) do n.º I do art. 59.º da C.R.P.

18. Diga-se que o conceito de trabalho a tempo parcial à luz do art. 55.º do C.T. cinge-se a que "...O trabalhador com filho menor de 12 anos...que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial ...".

19. Por maioria de razão, no caso da Exponente, esse direito é a duplicar, pois tem dois filhos nessas condições.

20. O despacho de indeferimento, como acima se diz, não tem fundamentação minimamente consistente, até porque não preenche, como é óbvio, os requisitos:"... O empregador apenas pode recusar o pedido 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 Código do Trabalho).

Pelo que, e sob o devido respeito, vem a Signatária requerer a V. Ex.ª, que, uma vez analisado o que acima se alegou, venha a determinar que lhe seja concedido o regime de trabalho a tempo parcial, nos termos do solicitado, como é de lei.

Mais requer, se tal não acontecer, que seja dado cumprimento ao preceituado no n.º5 do artigo 57.º do Código de Trabalho, pois que se está perante uma efetiva recusa do pedido formulado pela Signatária.

Espera deferimento.

Apresenta respeitosos cumprimentos

..., 31 de julho de 2017

A Signatária, ora Exponente

(...) ”.

- 1.5.** Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE, o artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria” prevê:

“ (...) 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.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)”

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem "*(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*

2.2.2. *A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas "(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)" .*

2.3. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os Princípios fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe "*Tarefas fundamentais do Estado*":

"(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e

modernização das estruturas económicas e sociais;

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)”.

2.3.1. Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título I Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe “*Princípio da igualdade*” estabelece que:

“(...)1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.

2.3.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

b) A 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;

c) ...

(...)”

2.3.3. E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

“(...) 1 - A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as

condições que permitam a realização pessoal dos seus membros(...)" e, o artigo 68.º sob a epígrafe "Paternidade e maternidade"

" (...) 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. (...)"

- 2.4.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe "*Proibição de discriminação*" :

"(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)". (*Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho*) (...).

- 2.4.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe "Parentalidade", integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho:

"(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)"

- 2.4.2.** E o artigo 55.º, do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sob a epígrafe "*trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares*", estabelece:

"(...) 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. (S.N.)

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- ... 8 - (...)".

2.4.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(...) 1 - 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 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

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 subsequentes 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 n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)”.

2.4.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, *Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“ (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.4.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, *Subsecção III Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...);”.

2.5. Tal como a própria trabalhadora refere no atual pedido apresentado à entidade empregadora, foi-lhe indeferido um pedido anterior de licença parental complementar na modalidade de tempo parcial, registado em 27.04.2017, tendo por isso ficado impossibilitada de gozar este direito, que se encontra previsto no artigo 51.º do CT, sob a epígrafe “*Licença parental complementar*” e se reproduz:

“(...) 1 - O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado

com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) ...

b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo (S.N.)

c) ...

d) ...

2 - O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 - Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

4 - Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, 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.

5 - O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início (S.N.).

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.o direto (...)” .

2.5.1. Nos termos deste artigo, o exercício deste direito - licença parental complementar em qualquer das modalidades - constitui um direito potestativo, podendo, assim, o/a seu/sua titular, trabalhador/a por conta de outrem, unilateralmente, decidir exercê-lo, sem que para o efeito,

necessite de autorização do seu empregador, ao contrário do que aconteceu no caso em concreto, em que o ... indeferiu a pretensão da trabalhadora, formulada nos termos deste artigo 51.º, impossibilitando-a do gozo deste direito, razão pela a qual esta veio requerer a prática de trabalho a tempo parcial nos termos do artigo 55.º do CT.

- 2.6. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares, cabendo às entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 55.º e 57.º do CT, cumprirem os prazos aqui previstos e recusar os pedidos das suas trabalhadoras com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, o que significa que devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 2.7. Nestas circunstâncias, para além de se verificar que a entidade empregadora não apresentou razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nos termos do disposto no artigo 57.º do CT, tendo em conta o teor dos documentos anexos ao processo, do pedido e da apreciação da trabalhadora reproduzidos nos pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, da intenção de recusa pontos 1.3 e 1.3.1., uma vez que o pedido da trabalhadora deu entrada na entidade empregadora em 26.06.2017 e esta só a notificou da intenção de recusa no dia 25.07.2017, foi ultrapassado em oito dias o prazo de 20 dias

determinado pelo n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao abrigo da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo 57.º o pedido da trabalhadora considera-se aceite nos seus precisos termos.

- 2.8.** Sobre a matéria deverá sublinhar-se que porque a trabalhadora viu indeferido um anterior pedido dirigido à entidade empregadora, licença parental complementar na modalidade de tempo parcial nos termos da alínea b) do artigo 51.º do CT, esta licença tratar-se de um direito potestativo e constituir requisito do gozo do tempo parcial agora em causa previsto no artigo 55.º, deverá a trabalhadora iniciar de imediato o gozo desta licença.

- 2.8.1.** Após o gozo desta licença poderá a trabalhadora começar a praticar o horário a tempo parcial correspondente ao pedido agora objeto do parecer prévio formulado pela entidade empregadora

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera:

- 3.1.1.** Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de horário de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria profissional de enfermeira, por se considerar aceite nos seus precisos termos, ao abrigo da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º.

- 3.1.2.** Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever das entidades empregadoras proporcionarem às trabalhadoras e aos 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 UANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE AGOSTO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.