

PARECER N.º 577/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 1592/TP/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 04.10.2017, 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).

1.2. O pedido enviado pela trabalhadora por requerimento entrado no dia 11/09/2017, manuscrito, solicita, em síntese, “(...) *redução de horário de trabalho para 24 horas semanais, a partir de do dia 1 de Novembro de 2017 ... Tenho 2 filhos , menores de idade, sou encarregada de educação dos mesmos, com o meu marido ausente e não tendo apoio de família direta , necessito da referida redução de horário de trabalho para conseguir acompanhar devidamente os meus filhos. (...)*”.

1.3. Na sequência deste pedido, a entidade empregadora, através do Serviço Recursos Humanos, elaborou em 20/09/2017, o seguinte parecer:

“(...) ASSUNTO- Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares (art.º 55.º e 57.º do CT)

DESTINATÁRIO: Enfermeira Diretora — Enf.º ...

C/ CÓPIA:

...

Enfermeira — n.º ...

- *Exerce funções no Serviço ... , com a categoria de Enfermeira, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo Indeterminado, com 35 horas semanais.*
- *Vem solicitar trabalho a tempo parcial, nos termos do art.º 55 do Código do Trabalho, 24 horas semanais, com efeitos a partir de 01/11/2017.*
- *Em matéria de parentalidade dos trabalhadores com vínculo público é regulado pelo Código do Trabalho, conforme dispõe o art.º 4.º da LTFP, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20.06.*
- *Nos termos do n.º1 do art.º 55.º do C.T. 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.*
- *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.*
- *O trabalhador deverá indicar o período pretendido para a prática neste regime de tempo parcial, sendo que a prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos, no caso em apreço, conforme dispõe o n.º 4.º do art.º 55.º do C.T.*
- *Durante o período do trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade.*
- *Nos termos do n.º 6 do mesmo artigo, a prestação 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.*
- *O requerimento cumpre os requisitos determinados nas alíneas a), b) do n.º1 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12.09, em 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.*

- Não indica a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, nos termos da al. c) do n.º1 do art.º 57 da referida Lei.

- Conforme dispõe no n.º 2 do art.º 57º da Lei n.º 7/2009, o empregador pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

- 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, não informar o trabalhador da decisão nos 5 dias subsequente à notificação;

c) Se, tendo recusado, não submeter o processo à apreciação da CITE no prazo de 5 dias, acompanhado do pedido, da fundamentação para a recusa e da apreciação do trabalhador.

- Esta redução de horário, a ser autorizada, é acompanhada proporcionalmente na correspondente vertente remuneratória.

- À consideração superior.

(...)”.

- 1.3.1.** A trabalhadora foi notificada pessoalmente, no dia 28/09/2017, da deliberação de indeferimento do Conselho de Administração do ... , de 26/09/2017 no sentido de “(...) Indeferido nos termos da informação da Sra. Enf. chefe e face aos recursos limitados de enfermagem existentes no ...) (...)” e do despacho da Sra. Enf. Responsável do serviço onde a trabalhadora exerce funções como segue “(...) Segundo o parecer da Ordem dos Enfermeiros e do relatório da auditoria do ... é necessário dotar o ... com 4 enfermeiros por turno (3 enfs para o serviço e 1 enf. para a SIV). Como é do conhecimento do CA, os recursos humanos de enfermagem do ... são insuficientes para manter uma dotação segura. Para atender ao assunto exposto pela Sr.ª Enf.ª ..., n.º mec. ...,

no impresso anexo, é necessário que a Enf.^a ... seja substituída por outro enfermeiro no restante período de tempo. (...).

- 1.4. A trabalhadora, notificada desta intenção de recusa, vem apreciá-la, por carta com data de entrada de 29/09/20107, como segue:

" (...) Assunto: Recusa do pedido de horário de trabalho a tempo parcial requerido nos termos e para os efeitos dos arts. 56.º e 57.º do Código de Trabalho.

Exmos. Senhores,

No passado dia 11 de Setembro de 2017 a trabalhadora ora requerente através de requerimento cujo teor se dá aqui por economia integralmente reproduzido, submeteu a V. Exas. um requerimento para que, atenta a situação familiar em que se encontra, lhe fosse concedida autorização para trabalhar por um período não inferior a 3 anos em horário de trabalho a tempo parcial.

Com efeito, resulta do art.º 56.º do Código de Trabalho que "O trabalhador com filho menor de 12 anos (...) que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (...)".

Ora, como de resto já é do conhecimento de V. Exas., a requerente encontra-se exatamente nessa condição

A requerente encontra-se casada e vive em comunhão de mesa e habitação com o seu cônjuge e dois filhos menores, um de 8 anos e 11 meses e outro de 14 anos.

Os horários impostos por Vexas, implicam que a ora requerente tenha de prestar o seu labor em 35 horas semanais

A atividade profissional do cônjuge da respondente não lhe permite guardar e cuidar de forma contínua os filhos menores.

Ao contrário do que sucede presentemente, com o horário de trabalho a tempo parcial proposto, a arguida teria sempre períodos de tempo disponíveis, absolutamente essenciais aos seus afazeres pessoais e sobretudo familiares e maternos.

Nomeadamente abria-lhe a possibilidade de recolher os seus filhos do estabelecimento de ensino, bem como para o cumprimento dos restantes deveres sobretudo maternos de educação, cuidado e acompanhamento dos mesmos, como supra se refere, menores no período supra assinalado.

O pai dos seus filhos em virtude da sua profissão não tem como é do V/ conhecimento qualquer possibilidade de prestar esse acompanhamento ou apoio.

O cumprimento pela requerente do seu atual horário de trabalho coloca-a numa posição em que deixa de dispor dos períodos supras aludidos para o exercício dos seus poderes-deveres parentais.

Os seus filhos têm obrigatoriamente de ficar com a ora requerente, não havendo mais ninguém que os possa guardar e acompanhar não tendo a requerente qualquer solução para o seu acompanhamento.

A requerente sugeriu tal horário entre outros mas sem limitação de forma a poder buscar os menores à escola e ficar com eles após esse momento, não tendo qualquer intuito de prejudicar o normal funcionamento do estabelecimento de V. Exas. nem de obter para si qualquer privilégio em relação às/aos demais colegas.

Singela e laconicamente argumenta a entidade que o pedido da requerente vai indeferido “face aos recursos limitados de enfermagem existentes no ...”.

Ora,

Limitam-se a genericamente a assim o arguir sem no entanto descreverem as razões e fundamentos em concreto que justificam tal conclusão.

E assim sendo, face ao exposto, e ao que crê a requerente, não resultam evidentes as necessidades imperiosas da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo certo que ao contrário do imposto legalmente as alegações da empregadora nessa matéria ou são genéricas, abstratas e vagas, amputadas de qualquer facto concreto que as materialize ou consubstancie, ou têm por base meras hipóteses e juízos de valor sem qualquer sentido.

Pois que,

Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe: “G..) n.º 1 — O trabalhador que pretenda trabalhar (...) 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.

ii (..)

iii (...)

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. (...)”.

Como facilmente se alcança, da V/ resposta, não consta o motivo justificativo da recusa na forma determinada pela lei, por ausência da indicação concreta dos factos e circunstâncias que integram as «exigências imperiosas do

funcionamento da empresa, ou “na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” e fundamentam a V/ recusa.

Ora, para a validade da recusa é necessária a indicação da factualidade real e concreta das “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” ou da “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.”

Além de tudo, as citadas abstratas e/ou justificações também não se revestem de qualquer veracidade.

De resto,

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.”

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(...)..

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 (.j”.

Seguidamente, na Parte 1 da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título 1 Princípios gerais, o artigo 130 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. (...)”.

No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo 1 Direitos e deveres económicos, o artigo 59º da CRP, invocado pela trabalhadora, 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:

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) (...)”

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(...)”.

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 1 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 (.j”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

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 1 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. (...)”

No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 55.º sob a epígrafe “Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, disciplina:

“(...)Artigo 55º

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

- 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 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

8 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.”

Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção 1 Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127º, 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”.

E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) nº 2 do artigo 212º sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve:

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

Na sequência de todo o exposto compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice, de salientar, em primeiro lugar, que a legislação supra estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, cuja prática se deve concretizar na fixação pelas entidades empregadoras de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação com os trabalhadores e as trabalhadoras com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 55.º e 57.º do CT, devendo apenas ser recusados os pedidos com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido na análise destes casos, concretizando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas, não bastando alegar eventuais dificuldades.

As entidades empregadoras deverão manifestar flexibilidade na fixação dos horários de trabalho, atendendo aos requerimentos e especificidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos menores a cargo sem outros cuidadores como parece ser a situação ora em análise.

Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os argumentos apresentados por ambas as partes empregadora e pela trabalhadora, do modesto entender da Requerente, conclui-se que Vexas, não lograram demonstrar, suficientemente, razões que fundamentem a exceção de recusar o direito solicitado, designadamente em que medida tal horário poria em causa as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, como é determinado pelo artigo 57.º do CT.

Razões pelas quais nada obsta a que o requerimento apresentado de regime de trabalho a tempo parcial seja aceite nos termos formulados de acordo com as necessidades da requerente e dos menores nomeadamente aquele de cerca de 8 anos e 11 meses.

A Requerente

(...) ”.

- 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. O artigo 68º 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:

“(...) 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- ... 8 - "(...)"

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 dispondo, 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 n.º 3 do citado artigo 55.º, 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, o período normal de trabalho deve corresponder a metade do praticado a tempo completo, numa situação comparável, prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

2.4.1. Este direito só pode ser exercido, *“(...) depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades. (...)”* tal como determina o n.º 2 do mesmo artigo 55.º

2.5. Na sequência do exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice e na medida em que a trabalhadora pretenderá *“(...) redução de horário de trabalho para 24 horas semanais. (...)”*, suscitam-se, desde logo, dúvidas sobre o sentido deste pedido, porque ao pretender redução do tempo de trabalho superior a metade do tempo completo, sem o

acordo da sua entidade empregadora, contraria o disposto no n.º 3 do atrás reproduzido artigo 55.º e alínea c) do n.º 1 do artigo 57.º, ambos do CT.

- 2.5.1. Também, não consta do processo qual das modalidades a que dirá respeito a sua pretensão, a qual dos dois filhos diz respeito o pedido, e/ou se gozou em parte ou na totalidade a licença parental complementar, nos termos do disposto nos n.ºs 3, e 2 artigo 55.º do CT, requisitos necessários para o exercício do tempo parcial pretendido.
- 2.6. Nestas circunstâncias, a trabalhadora poderá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido nos termos da lei.
- 2.7. Convirá acrescentar-se que, caso a trabalhadora não tenha gozado a licença parental complementar acima referida, deverá comunicar à entidade empregadora a intenção de a gozar, nos termos da lei.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa formulada pela ... , relativamente ao pedido de horário de trabalho apresentado pela trabalhadora, ..., detentora da categoria profissional de enfermeira, sem prejuízo de um pedido subsequente e adequado 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 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE OUTUBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.