

PARECER N.º 184/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 1194 - TP/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 20.03.2019 a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., enfermeira a exercer funções na Unidade de Neonatologia, da ...
- 1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, de 11.02.2019, dirigido à entidade empregadora, o trabalhador requerente solicita o seguinte:

“(…)

Eu, (...), Enfermeira, com regime de contrato individual de trabalho, a exercer funções na Unidade de Neonatologia, (...) venho por este meio requerer horário de trabalho a tempo parcial (50% do horário e por turnos), ao abrigo do artigo 55º da Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, no período de 1 de Abril de 2019 a 1 de Janeiro de 2020, em virtude de possuir filho com 18 meses de idade, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação. Mais informo, não ter gozado ainda qualquer período de trabalho a tempo parcial, e que o meu cônjuge se encontra a trabalhar em horário completo. Remeto em anexo, a cópia do assento de nascimento da menor.

“(…)”

- 1.3. A 15.03.2019 a entidade empregadora notificou, através de e-mail a trabalhadora da intenção de recusa, de acordo com a informação do conselho de administração a seguir se transcreve:

" (...) Não é possível autorizar por comprometer o funcionamento do serviço."

- 1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação da trabalhadora, datada de 19/03/2019, com o seguinte teor:

Eu, (...), venho por este meio, após receção da resposta ao meu pedido de trabalho a tempo parcial em regime de roulement entregue a 11 de Fevereiro à Enfermeira (...) e enviado por correio interno a 12 de Fevereiro, manifestar desacordo em relação a não autorização comunicada por e-mail a 15 de Março por parte da Sra. Enfermeira Diretora.

Passo a justificar o meu desacordo:

- 1- O meu pedido é feito por um período de 9 meses desde o dia 1de Abril de 2019 a 1de Janeiro de 2020. Sei que existe uma colega que se encontra atualmente no mesmo regime e que termina em Agosto de 2019;*
- 2- Tenho 2 filhas menores uma de 19 meses e uma de 4 anos que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, que necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento principalmente a menor de 19 meses que não se encontra em qualquer instituição educativa;*
- 3- O outro progenitor também trabalha por turnos o que o impossibilita também de prestar esse apoio;*
- 4- Não possuir qualquer outro suporte familiar próximo (avó materna em ... e avós paternos em ...).*

*Assim peço que revejam o meu pedido de acordo com a lei portuguesa que refere que "Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...), à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes de forma (...)a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
(...)"*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 55º 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 contra ordenação grave a violação do disposto neste artigo”.

- 2.1.1. 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”*.
- 2.1.2. Com a norma relativa ao trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, 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.).
- 2.1.3. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º 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:
 - 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”.

- 2.1.4. Admite, no entanto, 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 trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).
- 2.2. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.3. Neste contexto, a trabalhadora solicita trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial “(...) 50% do horário e por turnos (...), durante 9 meses, ou seja, “(...)no período de 1 de Abril de 2019 a 1 de Janeiro de 2020 (...)”.
- 2.4. A trabalhadora exerce funções de enfermeira, com um período normal de trabalho semanal de 35 horas.
- 2.5. Vem agora a trabalhadora, ao abrigo do artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho solicitar trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial, requerendo a redução do tempo de trabalho para 50%, ou seja, 17,5 horas semanais.
- 2.6. Quanto à análise dos fundamentos da intenção de recusa importa referir que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao

empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido e, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa.

- 2.7. Ora, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, e tal como postulado no presente parecer, no requerimento deve constar declaração de que não está esgotado prazo máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial.
- 2.8. Além disso, do pedido deverá constar a indicação de que já foi gozada a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, bem como a indicação da modalidade de organização do trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho.
- 2.9. Nestes termos, importa referir que a trabalhadora não observou no requerimento os requisitos previstos no n.º 2 do artigo 55º e no n.º 1 do artigo 57.º, ambos do Código do Trabalho.
- 2.10. Porquanto, não mencionou se já havia exercido o direito, para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, nos termos previstos no artigo 51º do Código do Trabalho, por remissão do disposto no n.º 2 do artigo 55º do mesmo diploma e que constitui condição "*sine qua non*" para a autorização do trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, quando se é progenitor de filho com idade não superior a 6 anos.

- 2.11.** Não indicou igualmente, qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, isto é, se pretende prestar o trabalho diariamente, de manhã ou de tarde ou em três dias por semana, tendo apenas referido que o pretendia realizar por turnos e não procedeu à declaração referida no ponto 2.7 do presente parecer.
- 2.12.** Desta forma, o pedido da trabalhadora de 11.02.2019, não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no n.º 2 do artigo 55.º e na sub-alínea ii) da alínea b) e da alínea c) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.13.** Cumpre ainda referir, face ao teor do ponto 2.10 do presente parecer, que a trabalhadora se ainda não o fez, deverá requerer a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, nos termos do disposto no artigo 51.º do Código do Trabalho, sem prejuízo de, após o gozo desta licença, se assim o entender, apresentar novo pedido de trabalho em regime de tempo parcial nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** Sem prejuízo do exposto, refira-se que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.
- 2.15.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário,

o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora apresentar novo pedido de trabalho em regime de tempo parcial.

- 3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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, do dever de 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 17 DE ABRIL DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.