

PARECER N.º 71/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a 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 12.02.
Processo n.º 3245 - TP/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 27.12.2021, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, datado de 07.12.2021, a trabalhadora requerente, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que exerce funções de ..., sendo vinculada ao Centro Hospitalar, mediante contrato de trabalho par tempo indeterminado, a praticar o período normal de trabalho semanal de 35 horas.
 - 1.2.2. Vem requerer o regime de trabalho a tempo parcial, no âmbito da parentalidade, nos termos dos artigos 55.º e 57.º do CT, pois tem uma

filha com 5 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

- 1.2.3.** *“A modalidade, a acordar com a instituição, será de 3 dias semanais (turnos de 7h), durante o período da manhã. A modalidade pretendida terá a duração de 6 meses.”.*
- 1.2.4.** A trabalhadora informa que *“não está esgotado o período máximo de duração e que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou inibido ou impedido de exercer o poder paternal”.*
- 1.3.** Em 20.12.2021, a entidade empregadora pretende recusar o pedido de trabalho a tempo parcial da trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Informa-se que, par Despacho da Sra. Enfermeira Diretora deste Centro Hospitalar, de 17 de dezembro, “ Indefere-se o solicitado, por não reunir os pressupostos na formulação do pedido, face as exigências imperiosas de assegurar o normal funcionamento do Serviço de ... e por impossibilidade pratica de substituir esta Enfermeira nos turnos que não consegue assegurar.”*
- 1.4.** Em 20.12.2021, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de trabalho a tempo parcial, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** *“Refiro que não me encontro a exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da residência habitual.*

1.4.2. *Aceito a justificação da carência de enfermeiros, no entanto não considero que seja um problema que possa resolver, ate porque tenho horário fixo de manhãs. Já as minhas responsabilidades familiares, e por isso me encontro a realizar pedidos ao abrigo da parentalidade, são de caráter insubstituível e inadiável pela idade das duas filhas menores que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 55.º 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 2 do citado artigo 55º do Código do Trabalho, *“o direito (ao trabalho a tempo parcial) pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades”,* prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 2.1.2.** Salienda-se, que nos termos do artigo 56.º n.º 1 (*“in fine”*) do referido Código, o trabalho em regime de horário flexível pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, nada impedindo que o seja simultaneamente.
- 2.1.3.** E, nos termos do n.º 3 do citado artigo 55º do mesmo Código *“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”.*
- 2.1.4.** 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.).

2.1.5. 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”.

2.1.6. 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”, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.3.** Na verdade, existe uma questão prévia que impede a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da instituição ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que é a questão da trabalhadora com filha de 5 anos de idade, não ter referido que já gozou a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho, relativamente à sua filha, que é menor de 6 anos, uma vez que, nos termos do n.º 2 do artigo 55º do mesmo Código, o direito ao trabalho a tempo parcial só *“pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades”*, sendo uma dessas modalidades a do trabalho a tempo parcial até 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.
- 2.4.** Esta norma justifica-se, uma vez que a licença parental complementar em qualquer das suas modalidades, não carece de autorização por parte da entidade empregadora, que apenas tem de ser informada pela trabalhadora, por escrito, com 30 dias de antecedência, relativamente à data do seu início, conforme o disposto no n.º 5 do citado artigo 51.º do Código do Trabalho.

- 2.5. Acresce que a trabalhadora pretende trabalhar a tempo parcial pelo período de 7 horas/dia X 3 dias = a 21 horas por semana, sendo apenas de 17,5 horas por semana a metade do trabalho praticado a tempo completo, que é de 35 horas semanais, pelo que, sendo o pedido da requerente superior à referida metade do trabalho praticado a tempo completo, teria de haver acordo prévio entre aquela e a sua entidade empregadora, nos termos do n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o que parece não ter sucedido.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., podendo esta, caso assim o entenda, formular novo pedido de acordo com o presente parecer.
- 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 EM 19 DE JANEIRO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS
TRABALHADORES PORTUGUESES.**