

PARECER N.º 334/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido 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 3064-TP/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 26.06.2020, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho a tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., Profissional ... no serviço ... nesta organização.

1.2. O pedido da trabalhadora, recebido pela entidade empregadora a 12.06.2020, refere o que a seguir se transcreve:

«Eu, ..., ... a exercer na ... desta instituição, com o número mecanográfico ..., venho desta forma requerer autorização para trabalhar a tempo parcial, prevista no Código do Trabalho, DR n.º 30/2009, art.55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares.

Declaro que tenho dois filhos menores de 12 anos que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, e que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, como facilmente podem comprovar, já que se trata de ... desta instituição, com o número mecanográfico ...

Pretendo trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com data de início a 1 de julho e termo a 31 de dezembro do corrente ano».

1.3. Em 18.06.2020, a requerente recebe, via carta registada com AR, carta assinada pela ... com o seguinte teor:

«Correspondendo ao solicitado através de Requerimento de V. Exa. para a prática de regime de trabalho a tempo parcial informo que, por deliberação do Conselho de Administração do ..., foi determinado indeferir o mesmo, com base nos seguintes fundamentos, a saber:

A Requerente é ... na ..., sendo que esta ... é fundamental no âmbito do Plano de Contingência para a infeção pelo novo Coronavírus, o que exigiu um reforço de ... a alocar a esta área, vital no combate à Pandemia.

No que respeita à ... recorreu-se à mobilidade de profissionais, suprimindo recursos a outros serviços, face à necessidade de expandir a capacidade instalada original de ..., já que a sociedade europeia de cuidados intensivos recomenda os seguintes rácios enfermeiro/doente:

1/3 nas ... de nível 1

1/2 nas ... de nível 2

1/1 nas ... de nível 3

A ... é constituída por uma equipa de ... cujo vínculo é o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e contrato individual de trabalho sem termo, sendo que devido à atual emergência de saúde pública detêm os seguintes perfis:

- Experiência em ...;

- Formação pós-graduada na especialidade ...;

Foram reafectados ... à ... (cujo vínculo é o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e contrato individual de trabalho sem termo) suprimidos a outros serviços, que terão de, imperiosamente, continuar a assegurar os ... pelo seu carácter essencial e determinante, não sendo exequível regressarem aos serviços de origem. Da mesma forma, em função da taxa de ocupação será necessário reforço da capacidade instalada, mobilizando ... de outras equipas, o que manifestamente não é exequível já que as dotações das equipas não permitem prescindir de profissionais de ...

A formação de profissionais de ... na área de ... é complexa e morosa.

Face ao atual contexto de pandemia epidemiológica, sendo V. Exa. uma profissional altamente experiente e qualificada na área de ..., verifica-se a impossibilidade de substituir V. Exa e a existência de exigências imperiosas do funcionamento da ... face à situação pandémica epidemiológica, não sendo possível diminuir o número de horas de prestação de cuidados de saúde nesta área fundamental no combate à COVID 19, declarando-se a intenção de recusa relativamente ao seu pedido de exercício de funções em regime de trabalho a tempo parcial.

Face ao disposto no n.º 4 do artigo 57º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, poderá, contudo, V. Exa. apresentar, por escrito, uma apreciação desta decisão no prazo de cinco dias contados a partir da sua receção».

1.4. A trabalhadora não apresentou qualquer apreciação dentro do prazo estipulado por lei, isto é, cinco dias após a receção da intenção de recusa do empregador – cf. artigo 57.º/4 do CT.

1.5. Ao processo encontram-se apensos: o procedimento interno da entidade empregadora no âmbito do plano de contingência para infeção pelo novo Coronavírus, bem como as escalas horárias realizadas pela requerente nos meses de março a junho de 2020.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, alínea d): *«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».*

2.2. 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».*

2.3. 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».*

2.4. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados, 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, o direito do trabalhador com filho menor de 12 anos a trabalhar a tempo parcial (n.º 1), podendo este direito «ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos depois da licença parental complementar em qualquer das suas modalidades» (n.º 2).

2.5. Regra geral, «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 de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana» (artigo 55.º, n.º 3 do CT).

2.6. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial 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;
 - Que não está esgotado o prazo máximo de duração;
 - 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».

2.7. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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 20 dias contados a partir da receção do pedido do/a 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 CT.

2.8. 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

2.9. 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.¹

2.10. Sobre a intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em «exigências imperiosas do funcionamento» da empresa/organização ou a «impossibilidade de substituição» do/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, tal como foi requerido.

2.11. No respeito pelo previsto na lei (artigo 57.º/1/CT), o trabalhador deve apresentar declaração da qual constem todos os requisitos de legitimidade do pedido:

- a) Que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) Que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) Que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) Que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) Qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.12. No caso em análise, a trabalhadora solicita o trabalho a tempo parcial pelo período de seis meses, sem indicar exatamente com que fundamento o faz, e aludindo apenas ao preceito legal que prevê este direito para pais/mães trabalhadores/as com filhos menores a cargo, referindo que tem dois filhos nestas condições com quem vive em comunhão de mesa e de habitação.

2.13. Relativamente ao cumprimento dos requisitos formais pela requerente, no pedido de trabalho a tempo parcial, foram preenchidos:

- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável – artigo 57.º/1-a) do CT;
- Declaração que vive com o menor em comunhão de mesa e de habitação – artigo 55.º/1-b)-I do CT;
- Declaração de que o outro progenitor trabalha a tempo inteiro ou está impedido/inibido totalmente de exercer o poder paternal – artigo 55.º/1-b)-III do CT.

2.14. A trabalhadora-requerente olvidou, contudo, os restantes demais requisitos:

- Declaração que não está esgotado o período de gozo do trabalho a tempo parcial – artigo 55.º/1-b)-II do CT;
- A referência ao facto de já ter (ou não) gozado da licença parental complementar prevista, condição essencial ao deferimento da autorização de trabalho a tempo parcial - cf. artigo 55.º/2 do CT.
- PNT correspondente a metade do tempo de trabalho – artigo 55.º/3 do CT;
- Referência à modalidade segundo a qual a requerente quer trabalhar a tempo parcial – artigo 55.º/3 *in fine* do CT.

2.15. Pela parte do empregador, a sua intenção de recusa assenta nas exigências imperiosas do funcionamento da organização – cf. artigo 57.º/2 do CT.

2.16. Com efeito, o empregador diz que – no serviço onde a requerente se encontra em funções [...], «face à situação pandémica epidemiológica, não é possível diminuir o número de horas de prestação de cuidados de saúde nesta área fundamental no

combate à COVID 19».

2.17. O empregador junta ainda ao processo os turnos em que a requerente trabalhou nos passados meses de março a junho do ano corrente.

2.18. O empregador juntou também ao processo o procedimento interno adotado pela organização no âmbito do plano de contingência para fazer face à pandemia de Covid que assolou o País, como o mundo.

2.19. Tendo em conta que a requerente incumpe mais de metade dos requisitos formais a que a lei obriga para a realização do pedido, esta Comissão não vai pronunciar-se sobre a intenção de recusa. Se a trabalhadora desejar, poderá realizar novo pedido em conformidade com os artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.20. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do seu trabalho ou a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação trabalho/família consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial, visando harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... Isto, sem prejuízo de a trabalhadora apresentar novo pedido conforme com os artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, se assim o desejar.

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3/b), 212.º/2 e 221.º/2, todos do CT, e em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da CRP.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 22 DE JULHO DE 2020