

PARECER N.º 272/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1462-TP/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 17 de maio de 2021, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., do serviço de ...

1.2. No dia 18 de março de 2021, a trabalhadora requereu, ao Conselho de Administração do ..., com conhecimento ao Senhor Diretor ... e da Sra. Coordenadora do Serviço de ..., nos termos do artigo 55º do Código do Trabalho, a prorrogação da autorização para trabalhar em tempo parcial, até janeiro de 2022, alegando para o efeito que:

- É mãe de três crianças, nascidas respetivamente em 2013, 2016 e 2018 que com ela vivem em comunhão de mesa e habitação, sendo que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial, ou sequer a beneficiar de qualquer modalidade de licença parental;
- Que se encontra desde 24 de janeiro de 2019 em tempo parcial, com um horário semanal de 17h30m correspondente a metade do tempo completo (35 horas).

1.3. Notificada para se pronunciar relativamente ao pedido da trabalhadora requerente a Sra. Coordenadora do Serviço de ..., veio dizer “concordo com o horário a tempo parcial da colaboradora (...) que julgo ser obrigatório por lei. A sua recusa pode comprometer em definitivo no ..., o que prejudicaria o normal funcionamento do atual serviço, com particular gravidade o serviço de urgência. O horário pretendido é compatível com o período de funcionamento atual do serviço ... A Dra. ... assegura a escala de urgência de ... com o mesmo horário que faria se estivesse a tempo completo. O funcionamento do serviço está adaptado ao tempo completo.”

1.4. Em 23 de abril de 2021, a Sra. Diretora da Área de Gestão dos Recursos Humanos, enviou ao Sr. Diretor ..., para efeitos de pronuncia e decisão final, tendo em conta a informação da chefia, a seguinte informação: “a médica ... (...) em regime de contrato individual de trabalho sem

termo, a exercer funções no serviço de ..., vem solicitar através de requerimento anexo, a prorrogação do trabalho a tempo parcial para 17h30m semanais, ao abrigo do disposto no artigo 55º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro. Analisado o requerimento considera-se que a colaboradora reúne as condições necessárias, uma vez que o período encontra-se dentro do crédito permitido pela legislação supramencionada. Acrescento que foi solicitada informação à Área Estratégica relativamente à acumulação de funções da Dra. ..., que se anexa ao processo. A Dra. Coordenadora do serviço de ... informa: o horário pretendido é compatível com o período de funcionamento atual do serviço de radiologia do ...”.

1.5. Em 07 de maio de 2021, o Conselho de Administração da entidade empregadora deliberou no sentido de que “(...) tendo em consideração as atuais exigências e essenciais nesta área e a impossibilidade de substituição, o C.A. recusa o pedido”.

1.6. Em 16 de maio de 2021, a trabalhadora foi notificada, por comunicação eletrónica, do sentido do parecer do Conselho de Administração da entidade empregadora.

1.7. Em 17 de maio de 2021, a trabalhadora pronunciou-se relativamente àquele parecer, por comunicação eletrónica, manifestando, no essencial, a sua discordância relativamente ao mesmo “(...) sob pretexto de impossibilidade de substituição (...)”, quando na realidade o horário pretendido é já praticado há dois anos, conforme aliás explicitado na informação prestada pela Sra. Diretora do Serviço.

1.8. A trabalhadora termina alertando para o decurso de 60 dias contados desde a data da apresentação do requerimento inicial (18 de março de 2021), e solicitando a remessa do processo para esta Comissão.

Cumpre apreciar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º

76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) 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 (...)”.

2.3. O Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e prevê nos termos das disposições conjugadas dos números 1 e 2 do artigo 55.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar a tempo parcial”, “(...) depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.”

2.4. O/a trabalhador/a que pretenda trabalhar a tempo parcial deve, nos termos do artigo 57º do CT:

- Solicitar o pedido 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.

2.5. Nos termos do artigo 55.º nº 3 do CT, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde, salvo acordo em contrário “(...) 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.”.

2.6. E ainda de acordo com o n.º 4 do mesmo artigo “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.”

2.7. 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.

2.8. 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.

2.9. 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 (cf. alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º)

2.10. 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, conforme determina o artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.12. Em cumprimento do regime consagrado nos termos das disposições conjugadas nos artigos 51º, 55º e 57º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a deve apresentar declaração na qual constem todos os requisitos de admissibilidade 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.

2.13. Do requerimento apresentado pela trabalhadora requerente constata-se o cumprimento de todos os requisitos de que a lei faz depender a admissibilidade do pedido.

2.14. Com efeito, e embora não refira expressamente que esgotou o direito à licença parental complementar e que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial, tais factos decorrem implicitamente dos elementos que compõem os presentes autos.

2.15. Desde logo, a trabalhadora requerente refere, e a entidade patronal confirma, que já se encontra a exercer as funções a tempo parcial há dois anos, solicitando agora uma prorrogação daquele período, posto o que nos permite inferir com um grau razoável de certeza que se

encontra esgotado o direito à licença complementar.

2.16. Mais resulta implicitamente do próprio pedido, em particular do confronto entre a idade do filho mais novo (nascido em 2018) e os prazos determinados no artigo 55º, que não pode estar esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial.

2.17. Verificados que estão os requisitos de que a lei faz depender a admissibilidade do pedido da trabalhadora aqui requerente, constata-se igualmente que a decisão proferida pela entidade empregadora em 07 de maio de 2021, apenas lhe foi comunicada em 16 de maio de 2021, pelo que a entidade empregadora excedeu o prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, para comunicar à trabalhadora, por escrito, a sua decisão de recusar o pedido, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.18. Cumpre ainda esclarecer que este prazo de 20 dias para informar a trabalhadora da decisão não se suspende, seja por qualquer solicitação de entrega de documentos ou prestação de informações.

2.19. Assim, face ao acima exposto, tratando-se de um pedido de trabalho a tempo parcial, apresentado nos termos das disposições conjugadas dos artigos 51º, 55º e 57º, todos do CT, não tendo a entidade empregadora comunicado a intenção de recusa daquele pedido no prazo de 20 dias após a sua receção (em última instância até dia 8 de abril de 2021), “considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos” (cf. alínea c) do nº 8 do artigo 57º do CT)

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto, **a CITE delibera:**

3.1. Emitir **parecer desfavorável** à recusa da entidade empregadora ... relativo ao pedido de trabalho tempo parcial, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 09 DE JUNHO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.