

PARECER N.º 543/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho a tempo parcial de trabalhador 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 CITE-TP/2670/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 29.07.2021, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho a tempo parcial solicitado pelo trabalhador ..., Enfermeiro nesta organização.

1.2. O pedido do trabalhador, rececionado pelo empregador em 04.07.2022, contém o seguinte teor:

«Nos termos do artigo 55.º/a do Código do Trabalho, venho solicitar a alteração da minha prestação de trabalho para tempo parcial, isto é, 17,5 horas semanais. Agradeço que a mesma prestação seja repartida em 3 dias da semana, conforme n.º 3 do mesmo artigo. Por fim, solicito que a presente alteração tenha efeitos a partir do dia 1 de agosto do corrente ano. Declaro ainda, sob compromisso de honra, que o menor reside em comunhão de mesa e habitação com o aqui requerente, e ainda que a outra progenitora tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho parcial ou está impedida ou totalmente inibida de exercer o poder parental. Junto ainda em anexo a certidão de nascimento da criança. Por fim, pretendo que este regime seja aplicado até que o meu filho atinja os 12 anos de idade».

1.3. Em 22.07.2022, o empregador remete ao trabalhador a sua intenção de recusa via CAR, nos seguintes moldes:

«Com referência ao assunto em epígrafe [Pedido de transição para o regime de trabalho a tempo parcial indeferido], informa-se que, por despacho do Conselho de Administração deste ..., de 21 de julho de 2022, o seu Pedido foi indeferido. Assim, fica V. Exa. notificado para, querendo, no prazo de cinco dias, apresentar, por escrito, uma apreciação sobre a decisão do referido pedido [...]».

1.4. Rececionada a intenção de recusa em 01.08.2022., o requerente realizou a sua

apreciação em 05.08.2022., com o teor que se expõe infra:

«Acuso a receção, em 01.08.2022, da V. missiva, indeferindo o meu pedido de regime de trabalho a tempo parcial efetuado nos termos dos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho por, alegadamente, existir grave défice de enfermeiros existentes. Antes de mais, gostaria de referir que tal decisão não deixou de ser uma surpresa para o aqui Requerente. Isto porque, se por um lado, sempre demonstrei disponibilidade em todos os serviços solicitados, por outro lado, pela fundamentação do vosso indeferimento.

Senão, vejamos, ainda no decorrer desta semana, têm sido dispensados, no meu serviço, vários enfermeiros para gozarem horas e feriados acumulados, algo que, aliás, se tem repetido em semanas anteriores de igual forma.

Acresce que tenho conhecimento de ter sido concedido a Enfermeiros nas mesmas funções que eu, licença sem vencimento já no decorrer do ano de 2022, pelo que não se compreende a alegada falta de recursos.

De referir ainda que não fazem sentido as declarações contraditórias de que existe falta de enfermeiros, mas que - caso o meu pedido fosse deferido - não queriam contar mais comigo no Serviço, fazendo – inclusive - uma pressão e um atropelo a um direito fundamental do aqui Requerente.

Relativamente ao pedido em si, tendo em conta todos os sacrifícios feitos por mim, em particular, enquadrado em equipas multidisciplinares, em prol dos doentes, e da instituição que represento com enorme sentido de responsabilidade, tais como, a título de exemplo: [...]

Sendo sobejamente conhecida a minha condição de doente oncológico, tanto pela chefe do Serviço, como pela direção de enfermagem, gostaria que uma instituição de saúde com a importância do ... e na minha opinião com a obrigação moral de olhar para o pedido que eu fiz com outra sensibilidade, e não usar o argumento da escassez de enfermeiros que, infelizmente, serve para muitas coisas, mas não serve para melhorar as condições de trabalho desses mesmos enfermeiros ou respeitar os seus direitos legais.

Face ao exposto, não posso – assim - concordar com a decisão tomada por V. Exas., solicitando, desde já, o envio do processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [...].»

1.5. Ao processo, o empregador juntou os mapas de horários de junho do ano corrente relativos ao serviço de Internamento – Enfermaria e Unidades de Cuidados Intensivos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26.03, 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/as:

«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 12.02, o direito de trabalhador/a com filho/a 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 [PNT] 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/a trabalhador/A possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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. Caso contrário, 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 - também 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.

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 trabalho/família do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como foi requerido.

2.11. No cumprimento da lei (artigo 57.º/1/CT), o/a trabalhador/a 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, simultaneamente, 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.

2.12. No caso em análise, o trabalhador solicita o trabalho a tempo parcial até ao 12.º aniversário do filho, referindo apenas que é pai de uma criança menor de idade 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:

- PNT correspondente a metade do tempo de trabalho (cf. artigo 55.º/3 do CT);
- Referência à modalidade segundo a qual a requerente quer trabalhar a tempo parcial (cf. artigo 55.º/3 in fine do CT);
- Declaração que vive com o menor em comunhão de mesa e de habitação – artigo 55.º/1-b)-I do CT; e
- Declaração de que o outro progenitor trabalha a tempo inteiro nem está impedido/inibido totalmente de exercer o poder paternal – artigo 55.º/1-b)-III do CT.

2.14. No entanto, ficaram duas condições essenciais por preencher, nomeadamente:

- Declaração que não está esgotado o período de gozo do trabalho a tempo parcial - artigo 55.º/1-b)-II do CT; e
- A referência ao facto de já ter (ou não) gozado da licença parental complementar, condição essencial ao deferimento da autorização de trabalho a tempo parcial - cf. artigo 55.º/2 do CT.

2.15. E, relativamente à indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável, o requerente pede o trabalho a tempo parcial por 12 anos, quando o seu limite são 24 meses – cf. artigo 57.º/1-a) do CT

2.16. Tendo em conta os últimos dois pontos elencados, é inútil prosseguir para a análise dos fundamentos invocados pelo empregador na intenção de recusa, uma vez que o pedido do trabalhador não cumpre com os requisitos legais necessários para avançar. Se o requerente desejar, pode fazer novo pedido.

2.17. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores.

2.18. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de o requerente realizar novo pedido, se assim o desejar.

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 17 DE AGOSTO
DE 2022**