

PARECER N.º 19/CITE/2023

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 CITE-TP/5090/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 22.12.2022, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho a tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., Assistente ... nesta organização.

1.2. O pedido da trabalhadora, rececionado pelo empregador em 23.11.2022, contém o seguinte teor:

«Venho, por este meio, requerer autorização para exercer funções na modalidade de trabalho a tempo parcial, nos termos do disposto [na lei].

Para este efeito, declaro que vivo em comunhão de mesa e habitação com o meu filho, ..., e que o outro progenitor tem atividade a tempo completo. Anexa-se assento de nascimento de 20.05.2022.

Solicito a redução de horário de trabalho para 25 horas semanais, correspondendo a 62,5% do PNT, com a respetiva redução do vencimento, de fevereiro de 2023 a fevereiro de 2025».

1.3. Em 12.12.2022, o empregador remeteu à trabalhadora a sua intenção de recusa nos seguintes moldes:

«[...] O Conselho de Administração delibera que pretende indeferir o pedido de autorização da Dra. ..., para exercer funções na modalidade de trabalho a tempo parcial, com os seguintes fundamentos:

- O Serviço tem apenas 5 médicos em contrato individual de trabalho, incluindo a requerente, o que é claramente insuficiente para garantir a qualidade das boas práticas médicas [...];*
- De forma a mitigar tal carência, o ... vê-se compelido a recorrer à colaboração de médicos em regime de prestação de serviços, sendo certo que o âmbito de tal colaboração é limitada e fica sempre sujeita à disponibilidade dos médicos face ao*

horário de trabalho na instituição a que estão vinculados, para além de acarretar descontinuidade na assistência clínica dos doentes, com prejuízo para o bom funcionamento do serviço e encargos económicos significativamente acrescidos;

- *A profissional aceitou ocupar uma vaga carenciada, atribuída pelo Ministério da Saúde às instituições que comprovadamente têm défice de recursos médicos, recebendo assim os incentivos legalmente previstos, nomeadamente o acréscimo remuneratório;*
- *A redução de horário da trabalhadora por dois anos, num serviço com escassez de recursos médicos, tem implicações na organização do trabalho por agravar a dependência de prestadores externos e limitar a capacidade de intersubstituição de profissionais por férias, licenças ou ausências imponderáveis;*
- *À redução horária requerida vai acrescer a redução diária para amamentação, com evidente impacto na carga horária assistencial;*
- *Durante a licença de maternidade da trabalhadora, os colegas já têm assegurado a sua substituição, particularmente nas valências que não podem ser desempenhadas pelos prestadores de serviços, como turnos de ...;*
- *Os princípios da justiça e equidade ficariam feridos, caso os colegas do serviço que não recebem o acréscimo remuneratório, tivessem de realizar mais horas de trabalho para horário, claramente não compatíveis com o regular funcionamento do serviço.*

Mais delibera dar conhecimento à trabalhadora da intenção de indeferimento, para pronúncia e posterior envio à CITE, para parecer prévio, no prazo legal».

1.4. Em 16.12.2022, a trabalhadora apresenta a sua apreciação, reiterando o solicitado.

1.5. Ao processo, o empregador não juntou mais documentos para além dos já referenciados.

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 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 12.02, 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, a trabalhadora solicita o trabalho a tempo parcial pelo período de 24 meses, com o fundamento de que precisa de prestar o acompanhamento devido ao filho menor, de sete meses, 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. No entanto ficaram 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;
- 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; e
- Referência à modalidade segundo a qual a requerente quer trabalhar a tempo parcial (cf. artigo 55.º/3 in fine do CT) – de acordo com a lei, a requerente tem de referir se quer trabalhar só manhãs/tardes ou apenas em três dias da semana.

2.15. Para além do que um dos requisitos elencado não está bem referido, ou seja:

- PNT correspondente a metade do tempo de trabalho (cf. artigo 55.º/3 do CT) – esta é a regra geral, uma vez que nada fora acordado com o empregador; e

2.16. Tendo em conta os últimos dois pontos referidos, é inútil prosseguir para a análise dos fundamentos invocados pelo empregador na sua intenção de recusa, uma vez que o pedido da trabalhadora não cumpre com os requisitos legais necessários para avançar.

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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares

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 18 DE JANEIRO DE 2023