

PARECER N.º 193/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/951/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 24.02.2023, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho a tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., nesta organização.

1.2. O pedido da trabalhadora, datado de 17.02.2023, contém o seguinte teor:

«Eu, ..., [...], venho solicitar a V. Exa. autorização de trabalho a tempo parcial ao abrigo [da lei].

Devido à comunicação desta informação dever ser com antecedência de 30 dias, será para iniciar em 20.03.2023, e por um período de 23 meses, não esgotando o tempo máximo de duração deste regime de trabalho.

Para os devidos efeitos, declaro que a minha filha ... é menor de 12 anos de idade, vive 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.

«Relativamente à modalidade pretendida [...], solicito, sempre que possível, não fazer o turno da manhã de 2ª a 6ª feira [...]. Mas poderei fazer de preferência tardes e noites, e, nos fins-de-semana/feriados, os turnos que o Serviço pretender e necessitar».

1.3. Na mesma data, o empregador remeteu à trabalhadora a sua intenção de recusa nos seguintes moldes:

«Indefere-se o pedido dado comprometer a atividade do ... de forma drástica»

[Pela Enfermeira Diretora]

«Considerando as graves carências de recursos humanos que este Centro Hospitalar enfrenta, sobretudo neste grupo profissional em que já se verifica um défice considerável de enfermeiros, sem que tenha sido possível recrutar novos elementos para reforço das

unidades atenta a inexistência de profissionais interessados, proponho a recusa do pedido».

[Pela Enfermeira Chefe]

1.4. Em 22.02.2023, a trabalhadora apresenta a sua apreciação, reiterando o solicitado.

1.5. Ao processo, o empregador juntou um pedido de horário flexível da trabalhadora datado de janeiro deste ano com um parecer desfavorável da Enfermeira Gestora que, por motivos de economia processual, nos vamos abster de considerar enquanto tal, uma vez que isso redundaria numa putativa aceitação, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, que – contudo - nunca procederá, uma vez que ao dito requerimento faltam requisitos essenciais.

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 no artigo 59.º/1-b) 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 23 meses, com o fundamento de que precisa de prestar o acompanhamento devido à filha menor, de sete anos, 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 a 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; e
- Declaração que não está esgotado o período de gozo do trabalho a tempo parcial - artigo 55.º/1-b)-II do CT.

2.14. No entanto, não ficou bem preenchida a seguinte condição:

- 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. Recorde-se o que está escrito no pedido: «Relativamente à modalidade pretendida [...], solicito, sempre que possível, não fazer o turno da manhã de 2ª a 6ª feira [...]. Mas poderei fazer de preferência tardes e noites, e, nos fins-de-semana/feriados, os turnos que o Serviço pretender e necessitar».

2.16. Convenhamos que o que está aqui em causa não é um preciosismo literal que uma interpretação mais elástica poderia colmatar. Tratando-se de um horário de trabalho a fixar para cerca de dois anos, é importante que os seus termos sejam claros e fiquem bem assentes entre as partes desde o início.

2.17. Por outras palavras, no trabalho a tempo parcial a trabalhadora só pode referir se quer trabalhar de manhã ou à tarde, ou concentrar o seu PNT em três dias da semana. Noites não são uma opção. Uma vez escolhida a modalidade, caberá ao empregador definir em que turno a deve encaixar, de acordo com as horas acordadas.

2.18. E é aqui que surge a outra questão, uma vez que a requerente também não indica, no pedido, quantas horas quer trabalhar, ainda que se depreenda que o 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.

2.19. Tendo em conta o referido entre os pontos **2.14.** a **2.18.**, apesar da sumaríssima intenção de recusa do empregador, neste caso em concreto, a mesma ser-lhe-á deferida. Sendo que a trabalhadora, em querendo, poderá fazer novo pedido, retificando os aspetos já indicados.

2.20. 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. 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 ..., sem prejuízo desta realizar novo pedido, caso assim o deseje.

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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA
DA CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES,
EM 15 DE MARÇO DE 2023**