

PARECER N.º 840/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/4239/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 30.08.2023, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho a tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., Técnica ... nesta organização.

1.2. Por requerimento datado de 31.07.2023, via eletrónica, o empregador recebe o seguinte pedido da trabalhadora:

«Eu, ... [...], vem requerer autorização para beneficiar do regime no Código de Trabalho com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos, pelo período de 2 anos, de 1de outubro de 2023 a 30 de setembro de 2025, de trabalho a tempo parcial.

Para os devidos efeitos, declaro ter dois filhos menores de 12 anos, ..., nascido a .../.../2014 e ..., nascida a .../.../2018, que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação. Declaro também, já ter gozado a licença parental complementar em relação a ambos.

Mais declaro, que o outro progenitor exerce atividade profissional e que não se encontrará, no período acima referido, em situação de trabalho a tempo parcial. De igual modo, declaro que o outro progenitor não se encontra impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

Por último, declaro que não se encontra esgotado o período máximo de duração previsto para o trabalho a tempo parcial.

Mais indico que o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo (concretamente de 17 horas e 30 minutos) e que pretendo prestá-lo diariamente de manhã».

1.3. Em 18.08.2023, o empregador remeteu à trabalhadora, via eletrónica, a sua Intenção de Recusa (IR) nos seguintes moldes:

«Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 55.º e 57.º, do Código do Trabalho (doravante abreviado por CT), aprovado pela Lei N.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vem esta Direção comunicar que pretende proceder à recusa do seu pedido por razões imperiosas do funcionamento do serviço, com os fundamentos a seguir indicados.

A Direção de ... (doravante designada por ...), no âmbito da sua atividade e organização é, por princípio, fomentadora de condições que permitam a qualquer trabalhador/a desta Direção, especialmente, os/as que têm responsabilidades familiares, conciliar a sua atividade profissional com a esfera pessoal e familiar, tanto quanto possível, sem que haja conflito para esta esfera do/da trabalhador/a e/ou prejuízo sério para o Serviço, sobretudo, considerando as responsabilidades legais atribuídas à ..., em matéria de infância, juventude e família.

O Serviço no qual exerce funções, Núcleo de Acolhimento Familiar, encontra fundamento para a sua atividade no enquadramento na Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo (Lei n.º 147/99, de 1 de setembro e conseqüentes alterações), e advém de uma responsabilidade atribuída à ... por intermédio do Protocolo de Cooperação celebrado com o Instituto da ...

Estando V. Exa. adstrita ao Núcleo de Acolhimento Familiar (da Unidade de ... – ...), tem, nomeadamente, as seguintes responsabilidades / atividades: [...]

Como sabe, Núcleo de Acolhimento Familiar é composto por 7 duplas técnicas pluridisciplinares, isto é, 7 subequipas compostas por 2 Técnicos/as ... (1 de Psicologia e 1 de Serviço Social / Educação Social). Aquelas tarefas, mencionadas a título de exemplo, são asseguradas com elevada confidencialidade de toda a informação tratada, sendo fulcral para o cumprimento das exigências específicas da intervenção que todo o trabalho seja realizado em dupla técnica pluridisciplinar, permitindo que haja uma relação de cooperação entre os dois elementos que a compõem, intervindo a partir de áreas distintas que se complementam, com uma intencionalidade multidisciplinar e inexistindo sobreposição e/ou substituição entre áreas.

Deste modo, a organização dos tempos de trabalho das duplas está construída de modo a fazer face à natureza da intervenção, porquanto ser necessário existir uma relação de grande proximidade quer entre a própria dupla, quer junto das famílias que acompanham. Neste seguimento, atribuir o horário que V. Exa. Solicita significaria que, nomeadamente, as entrevistas a famílias e visitas domiciliárias (por norma em horário pós-laboral), a integração de crianças em família de acolhimento ou o acompanhamento das crianças e das famílias de acolhimento ficariam por ser asseguradas, o que equivale, na prática a um prejuízo sério ao serviço, ou seja, colocando em causa uma exigência imperiosa desta Equipa, responsabilidade legal do ... atribuída à ... por intermédio de um protocolo de cooperação.

A atribuição do horário solicitado (somente no período da manhã) não sendo compatível

com o desenvolvimento da dinâmica funcional da intervenção preconizada e sendo um forte constrangimento para o funcionamento deste Serviço, significa que as responsabilidades supramencionadas deixariam de ficar convenientemente asseguradas, inclusive, deixaria a dupla técnica da qual faz parte comprometida.

Em suma, a prestação de trabalho em tempo parcial faria com que surgissem significativos impedimentos em garantir a adequada organização do trabalho da dupla técnica de que faz parte e dificuldades em corresponder aos objetivos do Núcleo de Acolhimento Familiar, colocando em causa algumas das principais diligências que devem ser salvaguardadas (e.g., realização de entrevistas a famílias; contacto regular e frequente com as famílias sem alterações que perturbem a relação de confiança e de particular confidencialidade; assegurar a integração de crianças em família de acolhimento;). Mais, tornaria impossível gerir de modo equitativo os tempos de trabalho da trabalhadora que faz dupla com V. Exa. que, como exposto, presta trabalho em constante cooperação e complementaridade com V. Exa. e não de mera substituição (o que seria impossível, porquanto o outro elemento da dupla ser de outra área de formação).

[...] Nesta sequência, comunicamos a V. Exa. que o pedido de trabalho a tempo parcial que nos remeteu é recusado, com fundamento nas exigências imperiosas do funcionamento do Serviço».

1.4. Em 22.07.2023, a trabalhadora realiza a sua apreciação, assim:

«Quanto aos fundamentos elencados no sentido da recusa ao meu pedido, gostaria de referir o seguinte:

1 - Face ao ponto em que refere que o trabalho em dupla técnica se organiza com 'intencionalidade multidisciplinar inexistindo sobreposição e/ou substituição entre áreas' verifico que na prática, e sendo um facto real no momento, uma das 7 duplas técnicas é constituída por duas psicólogas, o que me leva a crer, que em função das necessidades do referido Núcleo de Acolhimento Familiar (NAC), existe flexibilidade.

2 - Face à exposição no seu e-mail em que atribui ao Núcleo de Acolhimento Familiar apenas tarefas circunscritas ao trabalho técnico desempenhado em duplas técnicas, sublinho o facto de o ... integrar também outros técnicos ... que desempenham outras funções diferentes daquelas elencadas e atribuídas ao trabalho em dupla. Acresce a este facto, já anteriormente, outros técnicos ... terem desempenhado outras funções que não implicavam a avaliação de candidaturas e o acompanhamento das famílias de acolhimento em exercício.

Mais, por conhecer muito bem a exigência do trabalho da dupla técnica, o meu pedido não recai no sentido de integrar novamente uma dupla técnica, mas sim realizar o trabalho que outros técnicos superiores já realizaram e realizam, nomeadamente:



- Recolher informação que permita caracterizar as crianças com ou sem medida de acolhimento familiar e fazer o diagnóstico das suas necessidades, bem como a sua preparação para subsequente integração em família de acolhimento;
- Participar nas reuniões da coordenação com cada dupla técnica no sentido de apoiar na reflexão sobre as situações em acompanhamento;
- Participar nos grupos de trabalho de preparação/reformulação da formação inicial de candidatos e da formação contínua das famílias de acolhimento, com contributos ao nível de pesquisa teórica e científica sobre as temáticas;
- Participar nas reuniões e formações com outras entidades ao nível nacional, candidatas a promoverem o acolhimento familiar no seu território de intervenção;
- Dinamizar ações de formação inicial e/ou contínua;

Entre outras tarefas, exequíveis de realizar em tempo parcial, constituindo-me como uma mais-valia para o Núcleo de Acolhimento Familiar.

É na sequência do primado a que se refere de que 'a ... tem priorizado sempre o bem-estar de todos/todas os/as trabalhadores/as e proporcionando condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a dimensão familiar e pessoal, nomeadamente, na flexibilidade que tem estado subjacente à organização do tempo de trabalho' (cit), e convicta do mesmo, que passo a apresentar os motivos pessoais e familiares que me levaram a requerer o trabalho a tempo parcial:

1 – Ter dois filhos a cargo menores de 12 anos, acrescido do facto de o meu marido ser Técnico Comercial, com isenção de horário, não podendo contar com o mesmo antes das 20h.

2- Ter de apoiar duas primas menores de idade (primas em 7º grau colateral), que foram acolhidas pela minha irmã, ..., por forma a que não fossem acolhidas numa Instituição, beneficiando as mesmas em seu favor de um processo de promoção e proteção a correr termos no Tribunal Judicial de Família e Menores – Comarca de Lisboa. No âmbito desse Processo, comprometi-me em apoiar a minha irmã no desempenho das suas responsabilidades parentais, concretamente na deslocação das minhas primas às consultas de psicologia, ao apoio ao estudo e às atividades extracurriculares, bem como assegurar a sua saída do estabelecimento escolar. Esta situação prende-se com o facto de a minha irmã constituir uma família monoparental e trabalhar a cerca de 1h30 de distância da sua residência.

Por forma a levar a cabo a minha esta missão de apoiar as minhas primas, a par dos cuidados permanentes aos meus filhos, nos últimos 2 anos, gozei de um ano de licença sem renumeração (de 01.10.2021 a 30.09.2022) e, logo de seguida, um ano de licença de assistência a filho (de 01.10.2022 a 30.09.2023).

Findo dois anos em que me dediquei quase em exclusividade à minha família, sinto uma enorme vontade de poder voltar a desempenhar funções que tanto me gratificam, no

âmbito da promoção e proteção de crianças e jovens em perigo, sem, no entanto, prejudicar a minha família, que se constitui como a minha grande prioridade.

Na senda do meu regresso, e pelo acima exposto, a necessidade de trabalhar a tempo parcial mostra-se imperiosa.

Por último, referir que constituiria um paradoxo institucional por parte da ..., em geral, e da ..., em particular, desenvolver a sua ação cabal na prevenção do acolhimento institucional de crianças e jovens em perigo e na promoção do direito de todas as crianças as crescerem numa família, e não conseguir justificar um pedido de trabalho a tempo parcial por parte de um trabalhador, que se encontra envolvido na promoção deste mesmo direito para duas crianças suas familiares. Acrescento ainda que as mesmas têm a sua medida de promoção e proteção acompanhada pelo Núcleo de Assessoria Técnica ao Tribunal desta ...[...]».

1.5. O empregador não juntou mais documentos para além dos já referidos.

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, a trabalhadora solicita o trabalho a tempo parcial, com o fundamento de que precisa de prestar o acompanhamento imprescindível e inadiável aos filhos menores, de 9 e 5 anos de idade, para além de acompanhar duas primas menores de idade que foram acolhidas pela sua irmã.

2.13. Relativamente ao cumprimento dos requisitos formais pela requerente, do pedido de trabalho a tempo parcial, foram todos integralmente preenchidos.

2.14. Porém, quanto à IR, o empregador destaca necessidades imperiosas do funcionamento da organização, uma vez que a requerente trabalha em dupla com uma colega, a que a trabalhadora contrapõe que fez o pedido – já não para as funções que desempenhava a tempo inteiro -, mas para tarefas que outros/as colegas já realizaram e/ou realizam, descrevendo-as em seguida.

2.15. Destarte a situação indiscutivelmente delicada em que a trabalhadora se encontra, a questão aqui é que o seu pedido parte do pressuposto, entre outros, que é substituível

nas duplas de trabalho.

2.16. Contudo, o empregador logra demonstrar as exigências imperiosas do funcionamento da organização.

2.17. Sendo que a CITE não se imiscui em competências gestionárias, exclusivas do empregador, relativamente à transferência da trabalhadora para a realização de outras funções profissionais.

2.18. 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 ...

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
E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 27 DE SETEMBRO DE 2023**