

PARECER N.º 865/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 nº CITE-TP/4430/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 11.09.2023, 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. Por requerimento datado de 23.08.2023, o empregador recebe o seguinte pedido da trabalhadora:

«Venho por este meio solicitar a redução da carga laboral para 20h, uma vez que sou mãe solteira com 2 filhos menores a meu cargo, a menor de 9 anos, que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.

A redução da carga laboral para metade coincide com a necessidade de dar acompanhamento a ambos durante a semana, fora do horário escolar. Sendo assim, solicito também a não realização de urgências de forma fixa semanal».

1.3. Em 11.09.2023, o empregador remeteu à trabalhadora, via eletrónica, a sua Intenção de Recusa (IR) nos seguintes moldes:

«Não está encontrado o modelo de redução de horário e distribuição de horário que permita assegurar a resposta às escalas de SU. A proposta da Direcção e Serviço é uma melhor articulação entre ambas partes (este pedido foi submetido nas férias da DS e atualmente a interessada está por sua vez de férias) pelo que poderá ser encontrado um modelo do melhor interesse de ambas partes. Por imposição do prazo legal de reposta, havendo evidencia de que as equipas de SU ficam por assegurar e que as escalas referentes e este cuidado inadiável e com risco de vida, não estão asseguradas, não posso autorizar a redução de horário com alocação às equipas de SU como proposto pela requerente».

[De Dirigente ... para os RH, em 11.09.]

«Na sequência do parecer da Direção de Serviço, vimos expor adicionalmente o seguinte: - a constituição da equipa médica do serviço de ... é deficitária tendo em conta as necessidades e o volume assistencial que tem sido crescente - os constrangimentos inerentes ao deficit a nível nacional de médicos especialistas em ... com disponibilidade para integrar a equipa do CH limitam / impedem a compensação da redução do horário como pedido pela requerente. Pelo exposto pela UG e pela Direção de serviço e dado o impacto da redução do horário na gestão da equipa médica, nomeadamente no Serviço de Urgência, somos da opinião que deverá ser procurada uma via de conciliação entre a Direção do Serviço e a requerente no sentido de assegurar, pelo menos, o normal funcionamento e constituição da equipa tipo de urgência».

[De Dirigente ... para os RH, em 08.09.]

«Não podendo, naturalmente, recusar um parecer desta natureza, que permita equilibrar e melhor compatibilizar a vida familiar, cumprindo o dever de assistência a filho menor, com a vida profissional, cumpre-me informar que tal põe em risco o cumprimento das escalas de urgência e a atividade assistencial programada de ... Gostaria de propor à Dra. ..., como Diretora deste serviço, trabalharmos em conjunto numa proposta de horário com redução que permitisse continuar a assegurar as consultas de especialidade e os tempos de bloco que, com excelência, assegura há já vários anos e a concentração da atividade de urgência ao fim de semana, de acordo com o requerido, eventualmente com recurso a horas extraordinárias, se de acordo com a própria e com a lei. Como DS estou empenhada em assegurar que todos os elementos do serviço se sentem globalmente bem, conseguindo equilibrar tão bem quanto possível a vida pessoal e familiar, com a vida profissional, pois só assim conseguiremos continuar a assegurar cuidados GO especializados de excelência».

[De Dirigente ... para os RH, em 25.08.]

1.4. Tanto quanto a CITE sabe, a trabalhadora não realizou apreciação alguma, uma vez que o empregador remeteu o processo para esta Comissão na mesma data em que emitiu a intenção de recusa, obstaculizando assim ao exercício daquele direito.

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 «a redução da carga laboral para 20 horas», bem como «a não realização de urgências de forma fixa semanal». Isto porque vive em regime de família monoparental com os dois filhos, a menor com 9 anos de idade, a quem precisa de prestar a assistência devida.

2.13. Relativamente ao cumprimento dos requisitos formais pela requerente, no pedido de trabalho a tempo parcial, foi preenchido:

- Declaração que vive com a menor em comunhão de mesa e de habitação – artigo 55.º/1-b)-I do CT.

2.14. No entanto, não ficaram preenchidas as seguintes condições:

- Referência à modalidade segundo a qual a requerente quer trabalhar a tempo parcial (cf. artigo 55.º/3 do CT *in fine*) – manhãs, tardes, ou três dias por semana (à escolha do empregador);
- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável – artigo 57.º/1-a) 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.

2.15. Dada a situação concreta da requerente, dispensam-se os seguintes pré-requisitos:

- Declaração de que o outro progenitor trabalha a tempo inteiro e não está impedido/inibido totalmente de exercer o poder paternal – artigo 55.º/1-b)-III do CT; e
- Referência ao facto de já ter gozado a licença parental complementar (exclusiva para crianças menores de 6 anos de idade).

2.16. Assim sendo, a análise da intenção de recusa esvazia-se de efeito útil, motivo por que não será aqui realizada.

2.17. Em querendo, a requerente pode fazer novo pedido, tendo em conta os requisitos necessários supra citados.

2.18. Uma última nota para realçar que o facto de não ter sido dada à trabalhadora a possibilidade de apreciar é indiferente para o caso em apreço, uma vez que todos os requisitos formais obrigatórios têm de constar do pedido inicial, não podendo ser sanados numa segunda pronúncia daquela.

2.19. 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.

2.20. 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 da trabalhadora fazer novo pedido, assim o querendo.

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 PELOS MEMBROS DA CITE EM 11 DE OUTUBRO
DE 2023**