



PARECER N.º 515/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a trabalhadora cuidadora informal não principal, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02., com as alterações introduzidas pelo n.º 6 do artigo 25.º da Lei n.º 13/2023, de 03.04.

Processo nº CITE-TP/2128/2024

I – OBJETO

1.1. Em 11.04.2024, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 15.03.2024, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial conforme se transcreve:

«... XXX, [...], com a categoria profissional de Assistente Operacional, a exercer funções no serviço de ... desde 14 de setembro de 2009, vem junto de V. Exa. expor e requerer o seguinte:

1. A requerente é funcionária há cerca de 15 anos, exercendo as suas funções no serviço de ...;

2 A trabalhadora é casada e o seu marido sofre de Parkinson e demência, conforme documento 1, que se junta, o que o impossibilita de fazer as tarefas da sua vida normal, nomeadamente, as relacionadas com a alimentação, higiene e toma de medicamentos, entre outras.

3. Por tais motivos, a trabalhadora viu-se na contingência e necessidade de solicitar perante a Segurança Social o Estatuto de Cuidadora Informal Não Principal, que já lhe foi atribuído, conforme cópia do documento que se junta sob o número 2 e nos termos da lei.

4. Sucede que, face aos cuidados exigidos pelo seu marido, a trabalhadora vê-se compelida a solicitar a V. Exa. a prestação do seu trabalho em regime de tempo parcial.

5. Para tal, desde já, indica o seguinte:

a) Pretende o regime de horário a tempo parcial por 4 anos;



b) Declara, sob compromisso de honra, e de acordo com a declaração emitida pela Junta de Freguesia documento n.º 3, que não existem outros membros do seu agregado familiar, com o direito de exercício de funções/prestação de trabalho em regime de tempo parcial; e

c) Pretende o exercício de tal direito no horário das 16h às 24h (tardes).

6. Face ao quadro delineado, amplamente suportado pelo atestado médico que se junta e restante documentação, é evidente e resulta claro que a adequação do local de trabalho, mormente, no que respeita ao horário de trabalho (sem descurar obviamente as tarefas desempenhadas, que pretende manter as que se lhe encontram atribuídas), é incomensuravelmente benéfico e urgente a sua aplicabilidade à trabalhadora.

7. Desde já, a trabalhadora, requer a aplicabilidade da meia jornada a partir do dia 1 de abril [...]».

1.3. Via eletrónica, em 02.04.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, conforme se transcreve:

«Em resposta ao requerimento, referência XXX, apresentado por V. Exa. em 15.03.2024, no qual solicita autorização para cumprir o respetivo horário de trabalho, em regime de horário parcial de 17h30 semanais, somos a informar que em reunião do Conselho de Administração de 01.04.2024, foi deliberado emitir parecer desfavorável nos seguintes termos:

‘A profissional ... XXX já foi transferida, em outubro de 2023, para o serviço de ... para possibilitar a realização de horário no período da tarde. Tal como informa a chefia de Enfermagem do Serviço, este não comporta a tipologia do horário agora solicitado, pois iria colocar um determinado número de turnos com funções a descoberto, onde seria prejudicada a prática dos cuidados mínimos e a segurança dos doentes. Acresce que o Serviço na atual data deve à Equipa de Assistentes Operacionais um total de 3.324 horas. Em suma, a potencial autorização do horário pretendido cria uma situação de falta de cobertura das funções de TAS no Serviço, causa inequívoca de risco para o atendimento e segurança do doente’.

(Mais se informa que V. Exa. dispõe do prazo de cinco dias consecutivos para emitir o respetivo parecer. Decorrido o referido prazo, o processo será remetido à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nos termos da lei)».

1.4. Em 05.04.2024, pela mesma via, a trabalhadora realiza a sua apreciação, refutando os argumentos do empregador e reiterando o solicitado.

1.5. Ao processo, o empregador juntou:



- Documento no qual se baseou a deliberação do Conselho de Administração, de 07.03.2024;
- Deliberação do Conselho de Administração, de 01.04.2024; e
- Cópia dos mapas de horários dos meses de fevereiro, março e abril de 2024 no serviço onde a requerente presta funções.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(…) 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. A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que altera o Código do Trabalho e legislação conexas no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, estendeu os/as titulares de gozo dos direitos de parentalidade aos/às cuidadores/as informais não principais, com as devidas adaptações – cf. artigo 25.º/6 da referida legislação.

2.3. Sendo que a Lei Fundamental, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), 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», o que deve ser interpretado de forma extensiva aos/às cuidadores/as informais não principais.

2.4. 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).

2.5. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelecem ainda:

- o n.º 1 do artigo 57.º do CT, que deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável; e
- o artigo 25.º/6 da Lei n.º 13/2023, de 03.04., que o/a requerente deve juntar ao processo documento oficial, atestando que é cuidador/a informal não principal de outrem.



2.6. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.7. 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 - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.8. Ainda assim, 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, conforme prevê o n.º 7 do artigo 57.º do CT.

2.9. 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 do/a trabalhador/a cuidador/a informal não principal, tal como foi requerido.

2.10. No cumprimento da lei (artigo 57.º/1/CT), com as devidas adaptações ao estatuto do/a trabalhador/a cuidador/a informal, este/a deve apresentar ao empregador uma declaração da qual constem os seguintes requisitos de legitimidade do pedido:

- Qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial: manhãs, tardes ou três dias por semana;
- Quantas horas quer trabalhar, sendo que – na falta de referência em contrário – a regra geral são metade das contratualizadas; e
- O documento comprovativo de que é cuidador informal não principal de outrem.

2.11. No caso em apreço, a trabalhadora solicita horário a tempo parcial, a praticar no turno da tarde, entre as 16 e as 24 horas.



2.12. Sem referência ao número de horas que quer trabalhar, a regra aplicável são metade das contratualizadas, ou seja, 17,5 horas semanais.

2.13. O motivo por que faz este requerimento é ao abrigo do estatuto do cuidador informal, pensando, ao processo, cópia do documento oficial que atesta esta condição.

2.14. Quanto aos demais requisitos, obrigatórios para um pedido deste tipo, quando se tratam de cuidadores/as de crianças menores de 12 anos – prazo para que o solicitado perdure e declaração de autoria própria de que mora com o/a menor em comunhão de mesa e habitação – não são aqui aplicáveis, uma vez que, para se ser cuidador/a informal não principal, a Segurança Social faz depender esse estatuto de verificação anual, e a coabitação é dispensada.

2.15. Assim sendo, aparentam estar reunidos todos os requisitos legais para um pedido deste tipo.

2.16. Contudo, a trabalhadora não pode indicar as horas por que quer que o trabalho a tempo parcial seja praticado – a lei é clara nesse sentido quando indica que a requerente tem de optar por prestar serviço de manhã, tarde, ou três dias por semana, ficando o horário à escolha do empregador.

2.17. Desta forma, perde o efeito útil a análise dos argumentos invocados pelo empregador na intenção de recusa.

2.18. Caso seja essa a sua vontade, a trabalhadora pode realizar novo pedido, conquanto tenha em atenção o ponto **2.16**.

2.19. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as cuidadores/as informais não principais 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 dos/as cuidadores/as informais não principais.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto a CITE, emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora cuidadora informal não principal ..., sem prejuízo desta realizar novo pedido, caso assim o deseje.

3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições que favoreçam a conciliação trabalho/família e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, 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 TRIPARTIDA EM 8 DE MAIO
DE 2014**