

PARECER N.º 29/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do artigo 55.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 2128/TP/2017

I – OBJETO

1. A CITE recebeu em 22.12.2017, por correio eletrónico, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho a tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares, apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira especialista em Saúde Materna e Obstetria, a exercer funções no serviço de Consulta Externa de Obstetria daquele ..., em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para efeitos da emissão de parecer 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.
2. O pedido de autorização de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora, datado de 29.11.2017, foi rececionado pela entidade empregadora na mesma data, e cujo teor é o seguinte:

“(...) vem por este meio requerer(...), trabalho a tempo parcial do trabalhador com responsabilidade familiar. Este pedido surge da necessidade de acompanhar os meus 3 filhos, e especialmente para 2

mais novos, de 9 e 11 anos, respetivamente. Mais declaro que todos os filhos vivem em comunhão de mesa e habitação.

De referir ainda que no passado já gozei um período pelo mesmo motivo, de 1-6-2015 a 31-3-2016. Pretende agora passar tempo parcial, a 17,5 horas semanais, com início no dia 8 de Janeiro de 2018 e prolongando-se até ao dia 8 de Março 2020, perfazendo assim o período máximo.

Anexa-se o comprovativo da entidade patronal do cônjuge, atestando que o mesmo se encontra empregado, não estando a usufruir da mesma licença.”

3. Em 18.12.2017, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, por correio eletrónico, da intenção de recusa do ..., pela Assistente Técnica do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, cujo teor se passa a transcrever o essencial para análise dos factos invocados e fundamentos que o motivaram:

“ (...) por Despacho da Sra. Enfermeira Diretora, este ... pretende recusar o pedido de atribuição de horário parcial, datado de 2017.11 29, uma vez que os horários de trabalho efetuados em cada um dos serviços foram ajustados às necessidades existentes, com o objectivo de manter uma cobertura e acompanhamento aos utentes de 24 horas. 365 dias/ano. As contratações de pessoal e respectivos horários atribuídos foram efetuados com base na satisfação destas necessidades pelo que, para manter tais actividades existe uma matriz definida na afectação dos enfermeiros aos horários, pelo que não poderá este ... diminuir o número de efetivos em escala rotativa e crescer pessoal ao horário diurno fixo, sem que para tal existam necessidades específicas.”.

4. A trabalhadora Requerente apresentou, em 21.12.2017, apreciação à

intenção de recusa, reiterando a sua solicitação para que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, para efeitos de prestar assistência inadiável e imprescindível a 2 (dois) filhos menores de 12 (doze) anos. Manifesta a sua discordância com o fundamento apresentado na intenção de recusa do seu pedido, designadamente o alegado desajustamento dos horários de trabalho em vigor às necessidades existentes para cobertura e acompanhamento aos utentes, que adviria do eventual deferimento do pedido. Justifica com a impossibilidade do marido prestar essa assistência por motivos profissionais que o obrigam a deslocações para o estrangeiro, ficando ausente por determinados períodos. Contrapõe que o serviço de Consulta Externa de Obstetrícia tem dias de maior afluência de utentes, directamente proporcional ao número de médicos que estão a dar consulta e que é sujeito a agendamento prévio, o que permite o planeamento do serviço, evitando-se que o mesmo fique prejudicado. Propõe, dada a experiência que possui naquela área específica, que um dos dias de trabalho seja a terça-feira, com horário completo, e os restantes dias sejam quarta-feira e /ou quinta-feira, para perfazer as 17,5 horas semanais, pois são os dias da semana com maior afluência de trabalho.

5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão, via correio electrónico, em 22.12.2017.

*

6. 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”:

“ (...) c) 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 (...).”

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”*
2. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.
4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
6. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a

necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III –

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado *a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vectores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que " *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.*", e o n.º

2 do mesmo dispositivo legal dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.*”
13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
14. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 55.º daquele diploma legal, que o/a trabalhador/a, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar a tempo parcial, entendendo-se que o período normal de trabalho a tempo parcial, salvo acordo em contrário, corresponde a metade do praticado a tempo completo e poderá ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três (3) dias por semana, conforme o pedido do/a trabalhador/a.
15. O direito a trabalhar a tempo parcial pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, em períodos sucessivos, depois da licença

parental complementar, e o período poderá ser prorrogado até 2 (dois) anos, até 3 (três) anos, neste caso quando exista um terceiro filho ou mais, e até 4 (quatro) anos nas situações de filho com deficiência ou doença crónica, cessando a prestação de trabalho a tempo parcial no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação.

16. O/a trabalhador/a que opte por este regime de trabalho não poderá sofrer qualquer penalização em matéria de avaliação e de progressão na carreira profissional, estando impedido de exercer outra actividade incompatível com a finalidade do exercício daquele direito.
17. Quando o/a trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 55.º, designadamente trabalhar a tempo parcial, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação, bem como, indicar que não está esgotado o período máximo de duração e que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra, simultaneamente, em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder parental – cfr. artigo 57.º, n.º 1, do Código do Trabalho (CT).
18. Uma vez solicitada autorização de trabalho a tempo parcial, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2,

do mencionado artigo 57.º.

19. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
20. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, conforme previsto na alínea c) do n.º 8, do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
21. Nos termos do n.º. 3, do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora, apenas, poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
22. Na sequência de tudo o que ficou exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria em apreço e tendo presente o pedido sub judice, é de salientar, em primeiro lugar, que a legislação, acima referida, estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos/as trabalhadores/as, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas para o direito nacional e consagrados na Constituição Portuguesa, concretizáveis mediante a adoção de horários de trabalho que permitam a conciliação dos/as trabalhadores/as,

detentores de assumidas responsabilidades familiares legalmente protegidas, com as necessidades organizacionais e de funcionamento das entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 55.º e 57.º, do Código do Trabalho, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que significa que as entidades empregadoras, terão de demonstrar de facto, de forma objetiva e coerente, naquela situação concreta, em que se traduzem tais exigências imperiosas que aleguem existir.

23. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja autorizado o regime de trabalho a tempo parcial, 3 (três) dias por semana, terça-feira, o horário completo, quarta-feira e/ou quinta-feira, as restantes horas que perfaçam as 17,5 horas semanais, durante o período de 8 de Março de 2018 a 8 de Março de 2020.**

24. Alegou, para o efeito pretendido, que tem 3 (três) filhos, 2 (dois) deles menores, com 9 (nove) e 11 (onze) anos de idade, que com ela vivem, em comunhão de mesa e habitação, e que o seu cônjuge e progenitor dos menores mencionados exerce actividade profissional, não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial, e a profissão daquele obriga-o a deslocações para o estrangeiro e, conseqüentemente, a permanecer ausente do país por determinados períodos de tempo.

25. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora entende que o pedido deve ser recusado, fundamentando no facto dos

horários de trabalho em vigor estarem efectuados de acordo com as necessidades existentes em ordem a garantir a cobertura e acompanhamento permanente aos utentes 24h/dia e todos os dias do ano, pelo que não poderá diminuir o número de efectivos em escala rotativa e acrescer pessoal ao trabalho diurno fixo.

26. A trabalhadora, aqui Requerente, vem na sua apreciação à intenção de recusa alegar que o serviço de Consulta Externa de Obstetrícia tem dias de maior afluência de utentes, directamente proporcional ao número de médicos que estão a dar consulta e que é sujeito a agendamento prévio, o que permite o planeamento do serviço, evitando-se, assim, que o mesmo resulte prejudicado, motivo pelo qual a mesma se propõe trabalhar à terça-feira, com horário completo, e às quarta-feira e/ou quinta-feira, para perfazer as 17,5 horas semanais, pois são estes os dias da semana, que no seu entender e com base na sua experiência profissional de nove anos naquele serviço, que registam maior de volume de trabalho.
27. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora não refere outros fundamentos para a recusa para além do referido em 25., **o qual, é manifestamente insuficiente para fundamentar a recusa do pedido da trabalhadora, dado que o direito previsto no n.º 1 do artigo 55.º, do Código do Trabalho, quando verificados os pressupostos dos quais depende o seu exercício, apenas poderá ser recusado nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57.º, do mesmo diploma legal, norma esta que não se compadece com afirmações de carácter genérico e/ ou conclusivas, não suportadas por factos concretos que as sustentem, como se verifica no caso em apreço.**

- 28.** Nestas circunstâncias, a entidade empregadora apresenta algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, mas não demonstra suficiente, objetiva e inequívoca, que o pedido trabalho a tempo parcial da trabalhadora coloque em causa esse funcionamento, tendo em conta o teor do pedido e a apreciação da intenção de recusa por aquela apresentados, pois não esclarece quantas pessoas com as mesmas funções da Requerente se encontram colocadas no serviço ao qual esta está adstrita, quais os horários praticados no referido serviço, quais os dias e horas em que se realizam as consultas de obstetrícia, quais os períodos de tempo que, no entender da entidade empregadora, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, constituindo, assim, a argumentação aduzida meras alegações de índole conclusiva, que não permitem avaliar, objectivamente, de que forma pode ser prejudicado o funcionamento daquele Serviço ..., tal como previsto nas disposições legais aplicáveis e já citados.
- 29.** Pois bem, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
- 30.** Saliente-se, ainda, que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na

alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de tempo parcial, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES, NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE JANEIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.