

PARECER Nº 576/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa 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 4018/TP/2019

I – OBJETO

1.1. Em 03.10.2019 a CITE recebeu da entidade empregadora “...” pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de enfermeira, no

1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, de 16.09.2019, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente solicita o seguinte:

“ (...)enfermeira (...) vem ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, expor e requerer o seguinte:

1 A Requerente é mãe de (...) nascido a ... de 2014, de (...) nascido a ... de 2015 e de (...) nascida a ... de 2018.

2. Integram o agregado familiar da Requerente os supra identificados filhos e, ainda, o marido da Requerente, (...), vivendo todos em comunhão de mesa e habitação.

3. Os filhos da Requerente frequentam três infantário/creche diferentes, que distam entre si cerca de 1km, em Lisboa, que funcionam de segunda a sexta-feira, entre as 8 horas e as 19 horas.

4. Acresce que a actividade profissional do pai dos menores impõe que o mesmo viaje, com regularidade, para fora do país, ficando ausente por períodos de tempo superiores a 15 dias (como se verifica na declaração anexa)

5. Durante as ausências do pai, os menores ficam dependentes, em exclusivo, dos cuidados da Requerente.

6. Pelo exposto, e por já ter esgotado os 90 dias de licença parental alargada a Requerente tem a estrita necessidade de solicitar a V.ª Exª a aprovação do trabalho a tempo parcial na modalidade que mais convenha ao ... nomeadamente em três dias de horário completo de trabalho ou trabalho parcial diário.

7. Para os aludidos efeitos, pretende que o horário reduzido ora requerido perdure desde a data do fim do horário de amamentação da filha (...), ... até ... de 2020.

Anexa-se ao pedido a declaração da modalidade de trabalho da entidade patronal do pai dos menores.

(...)"

- 1.3. A 26.09.2019 a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, referindo o que a seguir se transcreve:

"(...)

Em referência ao assunto em epígrafe, informa-se V. Exa., que, por Despacho da Srª Enfermeira Diretora deste (...) de 23 de Setembro de 2019, foi indeferido o pedido de transição para o regime de trabalho a tempo parcial, conforme cópia que se anexa.

"...)"

Considerando que é feita referência a uma informação, que segue em anexo, e do processo consta a informação que constitui o parecer do Enfº Supervisor e que mereceu a concordância da Enfª Diretora, ir-se-á considerar este documento como parte integrante da intenção de recusa, cujo teor se reproduz:

"(...)

Relativamente ao pedido apresentado pela Sr Enf (...) do ... do (...), e a exemplo de situações idênticas anteriores, cumpre-nos propor a recusa da solicitação, ao abrigo dos artigos especificados — 56º e 57º da Lei nº 7/2009 de 12/2.

Com efeito, e apesar da gestão integrada que é feita em todo o ..., e em particular no ..., para tentar satisfazer o número crescente de pedidos de redução de horário como a aqui solicitada, que são endereçados à Direção de Enfermagem por parte de colaboradoras com dificuldades em gerir as responsabilidades temporais e familiares e o horário por turnos, o atual cenário dos serviços não nos permite dar parecer favorável,

pois não é possível afetar o número de Enfermeiros que solicitam estas condições excepcionais, devido a condições imperiosas do funcionamento do serviço, que, se reduz ainda mais o número de horas disponíveis de enfermagem, entra em grande compromisso e/ou colapso, sem possibilidade de substituição, face ao panorama legal atual da admissão de recursos humanos.

Por outro lado, as sucessivas determinações do CITE em “obrigar” os serviços a funcionarem com pessoas em horário “flexível” em manhãs de dias úteis, ou em horários reduzidos, trabalho a tempo parcial, acrescido da não substituição por parte da tutela dos elementos em falta, mais os necessários para repor o horário das 35 horas/semana, agravam sobremaneira a manutenção e o equilíbrio da resposta dos serviços aos utentes, e obrigam sistematicamente ao recurso a horas e turnos extraordinários.

As exigências imperiosas do funcionamento dos serviços são visíveis no compromisso da sua produção, que vai descendo paulatinamente quando comparada com os períodos homólogos dos anos anteriores.

A tutela continua sem responder atempadamente aos sucessivos pedidos de substituição das ausentes de longa duração, e de reposição dos elementos necessários às dotações dos serviços para a manutenção do horário das 35 horas/semana, e por isso a possibilidade interna de fazer mobilização, e manutenção de horários a tempo parcial como o solicitado, está cada vez mais distante. Infelizmente e no entanto isso não tem impedido os pareceres do CITE, que cada vez mais parecem justificar e seguir a inépcia da tutela. Estão aqui em confronto direitos fundamentais consignados na Constituição. Por um lado o direito de ter um horário compatível com as necessidades familiares, uma vez que no agregado há crianças menores de 12 anos, e do outro não só o direito à saúde e assistência dos cidadãos que assim vêm o ... cada vez com menos capacidade de resposta às suas necessidades, mas também o direito dos restantes elementos da equipa ter um horário normalizado, adequado ao legalmente expetável, e suscetível de ver avaliado o seu desempenho pela respetiva avaliadora.

Face ao exposto, repito a proposta de indeferimento, sabendo desde já que não terá consequências, uma vez que o CITE decidirá como sempre.

Compreendemos as razões do pedido mas consideramos que deve imperar o princípio da igualdade de oportunidade entre todas as colaboradoras da equipa, do Serviço, do

Departamento e dos demais Serviços e Departamentos da As consequências de outra decisão que não a proposta, deverão ser sempre imputadas diretamente a quem a tomar.

(...)

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação, em 30/09/2019, cujo teor se transcreve:

" (...)

2. Na comunicação acima referenciada, a intenção de recusa da autorização por mim solicitada é justificada com a dificuldade da Direção de tentar satisfazer "o número crescente de pedidos de redução de horário como a aqui solicitada" apesar da "gestão integrada que é feita em todo o ... e em particular no ..." em virtude, por um lado, do "panorama legal de admissão de recursos humanos", da responsabilidade da tutela, que inviabiliza a "substituição de ausentes de longa duração e de reposição dos elementos necessários às dotações dos serviços para a manutenção do horário das 35 horas/semana" e, por outro, "das sucessivas orientações da CITE em 'obrigar' os serviços a funcionarem com pessoas em horário 'flexível' em manhãs de dias úteis, ou em horários reduzidos", situações que "agravam sobremaneira a manutenção e o equilíbrio da resposta dos serviços aos utentes, e obrigam sistematicamente ao recurso a horas e turnos extraordinários". Ora,

3. A signatária não pode conformar-se com a justificação apresentada para a intenção de recusa porque, conforme resulta evidente dos excertos que acima se transcrevem, tal justificação não teve em consideração a realidade concreta da Consulta de ..., onde a signatária presta o seu trabalho, mas antes assenta em meras considerações de ordem geral sobre as dificuldades do Serviço Nacional de Saúde em assegurar o direito dos cidadãos à saúde, face à política da tutela e às orientações da CITE.

4. Conforme já se referiu no pedido apresentado, que agora se detalha, a signatária é mãe de três filhos, todos menores: o ..., nascido em ... de 2014, o ..., nascido em ... de 2015 e a ..., nascida em ... de 2018.

5. Integram o agregado familiar, além da signatária e dos filhos, acima identificados, o marido e pai das crianças, ..., vivendo todos em comunhão de mesa e habitação, na ...

6. No início do corrente mês de Setembro, e em razão das respectivas idades, os filhos da signatária passaram a frequentar três estabelecimentos escolares distintos [duas creches, os dois mais novos, e a escola primária oficial, o mais velho] que distam entre si cerca de 1 Km, e funcionam, as três, de segunda a sexta-feira, entre as 8 horas e as 19 horas.

7. A alteração da situação escolar dos menores coincidiu com o fim da licença parental alargada de 90 dias da signatária, subsequente ao nascimento da filha mais nova, sendo que a actividade profissional do pai dos menores é desenvolvida em regime de horário completo e continua a impor que o mesmo viaje, com regularidade, para fora do país, por períodos de tempo superiores a 15 dias, conforme acontecia quando, após parecer da CITE, a signatária foi autorizada a prestar trabalho em horário flexível, situação que ainda se mantém (cfr. parecer da CITE n.º 226 de 2016 e declaração da entidade patronal, que segue em anexo).

8. Por conseguinte, e em particular nas alturas em que, por ausência do pai, as crianças ficam a cargo, exclusivamente, da signatária, a circunstância de todas serem ainda muito pequenas (e, portanto, muito dependentes de um adulto), as distâncias entre a residência, as duas creches, a escola e o ..., a necessidade de respeitar os horários de funcionamento das escolas e de os conjugar com o horário de trabalho, tornam extraordinariamente difícil e até, pontualmente, inviável, a continuação da prestação de trabalho em regime de horário completo, ainda que flexível.

9. Logo que tomou consciência de que o cumprimento das 35 horas semanais não é conciliável com o cumprimento das suas obrigações parentais, a signatária colocou o problema à Chefia da Consulta de ..., onde presta trabalho, no sentido de apurar se, face às concretas condições de funcionamento deste serviço, a alteração do seu horário de trabalho, de completo para parcial, se afigurava viável, tendo a resposta que recebeu sido favorável à sua pretensão (ou, pelo menos, assim a signatária a entendeu),

10. Aliás, foi a percepção de que, na perspectiva do serviço, a sua pretensão era viável desde que houvesse, da parte da signatária, a disponibilidade para conciliar as suas limitações com as necessidades do serviço, que levou a signatária a indicar, no pedido anteriormente apresentado, que está disponível para prestar trabalho a tempo parcial

na modalidade que mais convenha ao ..., nomeadamente em três dias de horário completo de trabalho ou em trabalho parcial diário, sendo certo que o regime que verdadeiramente lhe convém é a prestação de serviço em períodos de 5 horas de trabalho, durante 4 dias por semana, por ser o regime mais fácil de conciliar com o horário de funcionamento das escolas.

11 Por conseguinte, foi com surpresa que recebeu a resposta constante da comunicação a que ora se reporta, mais ainda porque a mesma assenta em considerações que nada têm a ver com o real contexto em que o pedido foi formulado.

12. A signatária, que exerce a sua actividade profissional, em exclusivo, ao serviço do ... compreende e partilha a preocupação da Direcção de assegurar aos utentes do SNS os direitos que a Constituição lhes consagra, assim como respeita o direito dos restantes elementos da equipa a ter um horário normalizado mas, pelas razões acima expostas, não descortina, na fundamentação da resposta que recebeu, algo que permita concluir que o deferimento do pedido que apresentou é incompatível com tais designios, bem pelo contrário.

(...)"

- 1.5. O processo encontra-se instruído com cópia da declaração da Segurança Social que comprova o gozo da licença parental alargada; cópia da declaração da entidade patronal do progenitor dos menores e cópia do horário praticado no serviço onde a trabalhadora exerce funções, relativo aos meses de Setembro e outubro.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1- 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 (...)."*

- 2.2-** 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.
- 2.3-** 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 dispondo 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".
- 2.4-** 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.

- 2.5-** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...)que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.
- 2.6-** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).
- 2.7-** 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”.

- 2.8-** 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.”
- 2.9-** 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 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.”
- 2.10-** Com a norma relativa ao trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.11-** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.
- 2.12-** O artigo 55º do Código do Trabalho, sobre o trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, refere o seguinte:

“1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2 - O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 - Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4 - A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 - A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7 - Constitui contra ordenação grave a violação do disposto neste artigo”.

2.13- Nos termos do n.º 3 do citado artigo 55.º do Código do Trabalho, *“salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana”.*

2.14- Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em*

regime de horário de trabalho flexível 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:
 - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
 - ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
 - iii) No regime de trabalho a tempo parcial, 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”.

2.15- Admite, no entanto, o legislador, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).

2.16- Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

2.17- Neste contexto a trabalhadora solicita trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial na “*modalidade que mais convenha ao ... nomeadamente em três dias de horário completo de trabalho ou trabalho parcial diário*” e pretende que o

horário perdure desde a data do fim do horário de amamentação da filha- 18 de outubro de 2019 até 18 de outubro de 2020.

2.18- Pelo exposto, verifica-se que no pedido efetuado a trabalhadora apresenta horário que corresponde a metade do praticado no tempo completo e pretende prestar trabalho diariamente, conclusão que se retira do facto da trabalhadora ter apresentado pedido em que uma das alternativas corresponde a trabalho parcial diário, ou seja, metade de 7h/diárias, o que perfaz as 17h30m/semana, preenchendo assim, o disposto no nº 3 do artigo 55º do CT.

2.19- Se é certo que a trabalhadora não indica, qual o período em que pretende trabalhar, também resulta do pedido que pretende deixar ao critério do empregador essa determinação, demonstrando disponibilidade para acomodar as suas necessidades familiares e pessoais com as necessidades do serviço.

2.20- A trabalhadora no pedido declarou viver com os menores em comunhão de mesa e habitação e declara em sede de apreciação, que o progenitor dos menores trabalha em horário completo, tendo apresentado declaração da entidade empregadora que refere a modalidade de horário do progenitor, bem como declaração da Segurança Social que atesta ter sido concedido subsídio parental alargado de 03/06/2019 a 30/08/2019, o que demonstra estar preenchido o requisito do nº 2 do artigo 55º do CT.

2.21- Não declarou que não está esgotado o período máximo de duração deste direito, não obstante quanto a esta situação deverá entender-se por sanada pelo facto de ter um filho com 5 anos, um com 4 anos e filha com 1 ano de idade, pelo que poderá ser concedido até ao limite de 3 anos, sendo de registar que no processo não existe menção a anterior pedido de trabalho a tempo parcial. Por outro lado, resulta do processo que a trabalhadora encontra-se a usufruir de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, desde maio de 2016, aprovado pelo Parecer 226/CITE/2016, o que

conjugado com a data de nascimento do filho mais velho - ... 2014, mais reforça a convicção de que este é o primeiro pedido de trabalho a tempo parcial da trabalhadora. De todo o modo, ainda que assim não fosse, com o nascimento da filha em 2018, o direito a trabalhar em tempo parcial aumentou para mais um ano, pelo que se deve considerar a sub-alínea ii) do nº 1 do artigo 57º do CT, como cumprida.

2.22- Quanto à análise dos fundamentos da intenção de recusa importa referir que a necessidade de invocação de exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou assentes na impossibilidade de substituir o/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 da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares.

2.23- A entidade empregadora apresenta como motivo para a intenção de recusa, a dificuldade da direcção de enfermagem, em tentar satisfazer o número crescente de pedidos de redução de horário como a solicitada, no atual cenário dos serviços o que não permite dar parecer favorável, por não ser possível afetar o número de enfermeiros que solicitam estas condições excepcionais, devido a condições imperiosas do funcionamento do serviço, que, reduz ainda mais o número de horas disponíveis de enfermagem, sem possibilidade de substituição, face ao panorama legal atual da admissão de recursos humanos.

Alega que as sucessivas determinações da CITE em “obrigar” os serviços a funcionarem com pessoas em horário “flexível” em manhãs de dias úteis, ou em horários reduzidos, trabalho a tempo parcial, acrescido da não substituição por parte da tutela dos elementos em falta, mais os necessários para repor o horário

das 35 horas/semana, agravam sobremaneira a manutenção e o equilíbrio da resposta dos serviços aos utentes, e obrigam sistematicamente ao recurso a horas e turnos extraordinários.

Refere que a tutela continua sem responder atempadamente aos sucessivos pedidos de substituição das ausentes de longa duração, e de reposição dos elementos necessários às dotações dos serviços para a manutenção do horário das 35 horas/semana.

E, conclui que as exigências imperiosas do funcionamento dos serviços são visíveis no compromisso da sua produção, que vai descendo paulatinamente quando comparada com os períodos homólogos dos anos anteriores.

2.24- Em nosso entender, as razões apresentadas pela entidade empregadora não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento do serviço não resultando dos factos alegados a demonstração suficiente, objetiva e inequívoca, que o pedido de trabalho a tempo parcial da trabalhadora coloque em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções. O empregador limita-se a alegar a existência de condicionalismos relativos ao estabelecimento ..., não resultando claro em que se traduzem esses condicionalismos quando aplicáveis ao serviço da requerente e, em que medida, a atribuição do horário à trabalhadora tem reflexos nesses condicionalismos, de maneira a clarificar através de demonstração objetiva, que a concessão do horário requerido implicaria a impossibilidade de garantir o funcionamento e o número mínimo necessário de enfermeiros nos restantes turnos daquele serviço.

2.25- Com efeito, embora o empregador tenha demonstrado que existem 21 trabalhadores com a mesma categoria no serviço da requerente e o número de turnos praticados, não logrou demonstrar quantos/quantos/as trabalhadores/as são necessários/as no serviço nos vários turnos e qual ou quais

os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente, face ao período normal de trabalho diário e aos tempos de trabalho praticados, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

2.26- A entidade empregadora também não demonstrou que a trabalhadora não possa ser substituída, situação que se verificaria, por exemplo se a função da trabalhadora fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a trabalhadora possuísse ou se só pudesse ser desempenhada a determinada hora, o que levaria a um prejuízo in comportável decorrente da ausência da trabalhadora.

2.27- Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.28- Sem prejuízo do exposto, refira-se que 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, resultante de previsão legal e constitucional.

2.29- 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

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora "...", relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares
- 3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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, do dever de facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, 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 23 DE OUTUBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA