

PARECER N.º 264/CITE/2020

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 2233-TP/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 29.04.2020 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 no
- 1.2. No seu pedido de trabalho a tempo parcial, rececionado pela entidade empregadora, em 09/04/2020, a trabalhadora requerente solicita o seguinte:

"(...), com categoria profissional de ..., em regime de Contrato Individual de Trabalho por tempo indeterminado, nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009 de 12/2 e no Decreto-Lei n.º 247/2009 de 22/09, a exercer funções no ..., nos termos do disposto no artigo 55 ° da Lei n° 7/2009 do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.a Ex.a que me seja atribuído um horário de trabalho a tempo parcial para prestar assistência a filha menor de doze anos, (...), a presente data com 7 meses de idade.

Solicito um horário correspondente a meio ou metade do horário praticado, com a modalidade de trabalho em regime de turnos (manhã/tarde/noite) por um período de 3 anos.

Deste modo, declaro que:

a) a filha (...) nasceu a 14/08/2019;

b) a menor vive em comunhão de mesa e habitação comigo e com o outro progenitor, tal como os outros dois filhos menores: (...), de 6 anos de idade e (...), de 3 anos de idade;

c) o marido, (...), também ... na mesma instituição desempenha horário de 35 horas/semana em modalidade de turnos, não se encontrando ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial nem impedido de exercer totalmente o poder parental;

d) me encontro gozar a licença parental alargada, até ao dia 09/05/2020, pretendendo usufruir do horário de trabalho a tempo parcial após término desta;

e) não se encontra esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial.

De momento encontro-me ao abrigo da flexibilidade de horário, do artigo 56º, da Lei nº 7/2009 do Código do Trabalho, a cumprir horário maioritariamente no período da manhã de segunda-feira a domingo. Por forma a viabilizar o pedido, manifesto disponibilidade para regime de turnos, porquanto se mantenha o horário de trabalho a tempo parcial (3 anos), retomando depois ao regime de horário flexível aprovado pela CITE em 5 de janeiro de 2015.

Manifesto a minha disponibilidade para abdicar do horário de amamentação, ao qual terei direito até dia 14 de agosto de 2020 (até a minha filha perfazer 1 ano de idade), a partir da data da aprovação do horário parcial.

*Saliento que a aprovação do solicitado horário parcial vem de encontro às necessidades de apoio e suporte de todos os dependentes, que se tem traduzido por uma elevada taxa de absentismo, até à presente data, invariavelmente por motivo de doença dos mesmos. Julgo que o horário parcial será benéfico a nível profissional, quer para mim, como trabalhadora bem como para a entidade profissional, permitindo unir esforços com o meu cônjuge (também ...) com o propósito de diminuir a minha taxa de absentismo por assistência à família.
(...)"*

- 1.3.** A 27.04.2020 a entidade empregadora notificou, através de e-mail a trabalhadora da intenção de recusa, nos seguintes termos:

"Em resposta ao seu requerimento datado de 09 de abril de 2020, pedido de horário a tempo parcial, vimos informar V/Exa. que o mesmo foi indeferido, conforme despacho em anexo."

Embora se desconheça se seguiu efectivamente o anexo mencionado e qual o seu teor, da apreciação da recusa extrai-se que foi dada a conhecer a deliberação do Conselho de Administração, com a intenção de recusa.

Considerando que existe no processo remetido, informação de serviço relativa ao pedido em causa e uma deliberação do Conselho de Administração, ir-se-ão considerar estes documentos como a intenção de recusa e presumir que os mesmos foram comunicados à requerente.

Assim, temos a Informação, que constitui o parecer da ... responsável do ..., cujo teor se reproduz:

"(...) Em resposta ao novo requerimento solicitado pela Sr" ... (...) para realização de horário de trabalho a tempo parcial/metade do horário de trabalho, com modalidade de regime de turnos, que já havia sido requerido pela Srª ... em fevereiro passado, e ainda no ano de 2018, há a referir que:

- À data, a equipa de ... é constituída por 31 ..., contabilizando neste rácio o ... Responsável do Serviço. Atualmente foi reforçada por mais oito ... vindos de outros serviços do ..., por necessidade de reforçar os turnos, face à Pandemia pelo SARS-CoV-2 (Covid-19), pelo facto da Equipa de ... (...) ser insuficiente para efetuar face a esta situação extraordinária, sem fim previsto.*

Relativamente às dificuldades/constrangimentos na elaboração dos horários de ..., e, manutenção dos rácios no serviço durante os 365 dias do ano, há a referir o seguinte:

- Verificou-se a admissão/integração nos últimos 2 anos e meio de 8 ..., apesar da maioria dos mesmos já deterem alguns anos de serviço e de experiência profissional, há a referir que, também foram nos últimos anos integrados elementos mais jovens na equipa, maioritariamente sem competências prévias em ... Para além dos 3 meses de integração no serviço, é necessária cerca de 3 a 5 anos, para que os mesmos se sintam confortáveis e bem integrados, num serviço, cuja dinâmica de cuidados é muito específica, tecnológica e abrangente;*
- Encontra-se uma ... com Atestado de Gravidez de Risco, com data provável de Parto - outubro/novembro de 2020, e previsão do seu regresso apenas em 2021, em data ainda incerta, a realizar horário de Amamentação;*
- Existe uma ... com horário semifixo (Manhãs e Tardes) relacionado com Atestado Médico;*
- Está uma ... com horário flexível, que efetua Manhãs e Noites de 2ª a 6ª feira, com realização de Tardes nos fins-semana;*
- Dois ... a usufruir de Estatuto de Trabalhador-Estudante em regime de flexibilidade de horário;*
- Uma ... a exercer horário de Amamentação;*

- *Articulação e adequação do horário de pelo menos 9 ... do ..., com o horário das esposas/cônjuges, que exercem funções noutros serviços da Instituição. Esta realidade imprime algum condicionalismo na realização do horário dos ... do ..., em cerca de 1/3 dos colaboradores;*
- *Pedidos de mobilidade de serviço de 5 ..., alegando questões familiares, com necessidade de proximidade do domicílio fiscal, ou a realização de horário fixo. Entre estes pedidos de mobilidade, encontra-se o pedido da Sr ..., que entre outros serviços, selecciona também a ..., curso que terminou no ... em fevereiro de 2019;*
- *Há a referir ainda, que a transição em julho de 2018 do horário de trabalho de todos os colaboradores de 40 horas/semanais, para 35 horas/semanais, que abrangeu 22 ..., dos 29 existentes na Equipa a data. Esta realidade traduziu-se numa redução de 20 horas mensais em 75,86% dos ..., representando uma perda efetiva de 440 horas/mês. Apesar da alocação de ... para o serviço, ainda se evidenciam carências nos períodos de férias e atestados médicos dos colaboradores;*
- *Atualmente e face à Pandemia do vírus SARS-CoV-2 (Covid-19) a integração de ... no serviço para apoio nesta fase, cuja presença e atividade, tem sido vital e essencial, se exponha, implica uma distribuição e um equacionamento adequado em horário e na permissão de trocas, por serem elementos que apresentam maior necessidade de apoio e auxílio durante a prestação de cuidados, num Serviço cuja realidade e tipologia de doentes, requer aptidão e desenvolvimento de outras competências, numa prestação de cuidados diferenciados, abrangentes e tecnológicos.*

Sem a atual contingência da Pandemia por SARS-CoV-2, e para assegurar o normal funcionamento do ..., a escala de serviço das 24h/dia, é elaborada com um rácio mínimo de 4 ... por turno, para um total de nove camas (...), atualmente aliado à situação que vivenciamos no Serviço, pela existência desta Pandemia, associada à necessidade de ... e ..., que só poderão ser facultados a esta tipologia de doentes, na fase crítica da doença, no ..., este poderá estender a sua atividade e cuidados, até um total de 34 camas para cuidados a doentes em situação crítica.

Para uma necessidade de rácios adequados para cuidados de ... a doentes internados na totalidade das nove camas do serviço, taxa de rotatividade e elevada complexidade tecnológica nos cuidados prestados aos doentes internados, o rácio de 4 ... nos turnos da M e da T, efetivava-se como insuficiente na maioria dos turnos, face ao acima descrito. ... de turno, nos turnos da M e da T, perspectiva-se que pudesse ser o 5º Elemento no turno, sem doentes atribuídos, que lhe permita desenvolver as atividades descritas na ... de 23 dezembro 2019.

Face a este contexto de Pandemia, os cuidados de Reabilitação sempre que possível, estavam a ser exercidos em turnos no horário de trabalho mensal pelos ..., que à data foram abolidos. São realizados sempre que possível, nos turnos da M ou T em que se encontrem escalados

O horário mensal antes da Pandemia era elaborado obedecendo a um roulement de Manhã; Tarde; Tarde; Descanso; Noite; Descanso), sempre que possível. Tendo em conta que é necessária:

- Garantir pelo menos um dia de descanso, após a realização de 6 dias de trabalho consecutivos, de acordo com Lei n° 7/2009 e Lei n° 35/2014;*
- Garantir o direito a Avaliação de Desempenho (SIADAP) de todos os ... através do contacto funcional efetivo com o avaliador, pelo tempo mínima exigido legalmente;*
- Garantir a todos os trabalhadores um período mínimo de descanso entre os turnos previsto na Lei;*
- Garantir o direito a igualdade nas condições de trabalho, assegurando que todos os trabalhadores compatibilizem a sua vida profissional, com a vida familiar, num serviço que funciona com uma organização de trabalho por turnos, 24 horas por dia e 365 dias por ano.*

Face ao exposto nesta Nota Interna, o pedido de horário a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, relativo à ... (...), solicitado para assistência a filha menor de 12 anos, pelo período de 3 anos, no qual a Srª ... se disponibiliza para efetuar horário a tempo parcial por roulement, abdicando do horário de amamentação, a que tem direito até 14 agosto de 2020, a mesma refere ainda, no atual Requerimento, que passados os 3 anos,

que solicita de horário a tempo parcial, pretende retomar o regime de horário flexível que lhe fora aprovado a 5 de janeiro de 2015.

Aliado a estas necessidades, referidas e requeridas pela colaboradora e com a dinâmica imposta no ... descrita ao longo desta Nota Interna, reitero que o horário a tempo parcial não será possível de conceder, face ao contexto, dinâmica e realidade do serviço.

Como já referido anteriormente, a ... (...), é uma mais-valia nos cuidados e no funcionamento do serviço e, enquanto ..., e igualmente um elemento importante numa ..., no entanto as suas necessidades pessoais/familiares, expressas no seu requerimento para os próximos três anos, e, posteriormente o retorno ao horário flexível, e complexo face às necessidades inerentes ao normal funcionamento do serviço, que associadas à pandemia do vírus SARS-CoV-2, e, as mudanças impostas no serviço, ainda requerem maior necessidade de profissionais a tempo completo, tendo sido por isso a equipa reforçada. Por fim, é ainda necessário manter a equidade entre a restante equipa que trabalha por roulement, e de outros casais de ... que também apresentam situações semelhantes, numa equipa jovem, na qual se prevê o aumento do número de gravidezes a curto prazo.

Para finalizar e no sentido de minimizar este impacto e constrangimentos, na vida familiar da ..., a colaboradora tem requerido pedido de mobilidade dentro da Instituição, para a Unidade ..., para vários serviços, que a ser possível, permitiria objetivar esta conciliação entre a sua vida familiar e a profissional. (...)"

Do teor da Informação que constitui o parecer do ..., extrai-se o seguinte:

"(...) Concordo com o parecer da ... (...), tenho a acrescentar que:

- A Colaboradora é indispensável para o funcionamento imperioso do serviço (competências em ...), neste momento e impossível de substituir face aos constrangimentos existentes no Departamento ..., em termos de Recursos Humanos;*

- *Face ao atual estado de Pandemia pelo SARS-CoV-2 (Covid19) é impossível mobilizar a colaboradora no departamento e/ou entre departamentos para a unidade ... ou para qualquer outro Serviço.*

Neste sentido é impossível conceder o solicitado, colocando em causa o funcionamento do serviço e a prestação de cuidados.

Não obstante a ... vai agilizar o horário da colaboradora de forma a conciliar o mais possível a sua vida pessoal com a sua vida profissional, como sempre fez até ao momento.

(...)"

Da Comunicação interna elaborada pelos Recursos Humanos para o Conselho de Administração, consta o parecer da ..., que se transcreve.

"Considerando o pedido formulado pela ... (...), em que a mesma solicita o regime de horário a tempo parcial nos termos do artigo 55º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), verifica-se que:

- *O requerimento apresentado pela trabalhadora encontra-se formulado de acordo com os requisitos exigidos pela legislação mencionada.*
- *O superior hierárquico da colaboradora emitiu parecer desfavorável à atribuição do pedido de horário a tempo parcial, com base nos fundamentos apresentados, em anexo.*

Face ao exposto e com base nos fundamentos invocados, propõem-se que seja autorizada a proposta de indeferimento da atribuição do regime de horário a tempo parcial solicitado.

(...)"

Do teor do Despacho do Conselho de Administração

"Indefere-se o pedido com base e nos termos expressos pela ..."

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação da trabalhadora, rececionada em 28/04/2020, com o seguinte teor:

“Eu (...) a desempenhar funções correspondentes à categoria profissional de ..., no ... (...), venho por este meio comunicar que rececionei, via email, no dia 27/04/2020, a vossa resposta correspondente a decisão de recusa ao pedido de trabalho a tempo parcial de 09/04/2020.

Ciente do atual cenário pandémico pelo SARS-CoV-2 (Covid-19)1 situação extraordinária que se poderá estender no tempo, entendo que esta mesma situação acarretara mais dificuldades em termos da minha gestão pessoal e familiar, por via da alteração de hábitos/dinâmicas e rotinas. Entendo que a solução da mobilidade que foi referida da vossa parte, e que foi requerida por mim anteriormente aos pedidos de trabalho a tempo parcial/ não é de toda garantia das respostas às necessidades sentidas e expressas no pedido atual de trabalho a tempo parcial.

Face ao anteriormente exposto em missiva anterior, e sensível à vossa exposição, reitero não terem sido esgotadas todas as possibilidades com vista a sua resolução, e sem alteração dos motivos apresentados, mantenho a solicitação de pedido para trabalho a tempo parcial, nos termos da Lei nº 7/2009, devidamente enquadrada nos artigos 55º e 57º do Código de Trabalho, que visa a 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.

- 1.5. A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia de atestado da Junta de freguesia da área da sua residência relativo à composição do agregado familiar e cópia do Assento de Nascimento dos filhos.

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 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".

- 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, 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*.
- 2.6. 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).

- 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 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 – 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.
- 2.9. 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*

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

estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.

2.10. 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 vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.11. 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.º2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que "*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*".

2.12. 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.*

2.13. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a

elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

- 2.14.** O artigo 55º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê 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.
- 2.15.** 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.
- 2.16.** 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 atividade incompatível com a finalidade do exercício daquele direito.
- 2.17.** 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 atividade 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).

2.18. 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.

2.19. 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.

2.20. 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.

- 2.21.** 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.
- 2.22.** No contexto descrito, a trabalhadora solicita um horário correspondente a meio ou metade do horário praticado, com a modalidade de trabalho em regime de turnos (manhã/tarde/noite) por um período de 3 anos.
- 2.23.** A trabalhadora exerce funções de ..., com um período normal de trabalho semanal de 35 horas, requerendo a redução do tempo de trabalho para 17 horas e 30 minutos, semanais.
- 2.24.** Da forma como a trabalhadora formula o pedido de trabalho a tempo parcial, extrai-se que pretende que as 17h e 30 minutos semanais, sejam prestadas diariamente, e no regime de turnos, requerendo integrar os três turnos existentes na instituição, o que não se afigura contrário ao disposto no n.º 3 do art.º 55.º do CT.
- 2.25.** Alegou, para o efeito pretendido, que tem três filhos, de 6 anos, 3 anos e 8 meses, menores de doze anos de idade, que com ela vivem em comunhão de mesa e habitação; que termina o gozo da licença parental complementar dia 09 de maio, que não se encontra esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial, pretendendo laborar a tempo parcial, durante 3 anos e, que o outro progenitor do menor exerce atividade profissional e não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial.
- 2.26.** 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.

- 2.27.** A entidade empregadora apresenta como motivo para a intenção de recusa, as dificuldades/constrangimentos na elaboração dos horários de ... e manutenção dos rácios no serviço, identificando os trabalhadores ausentes e os trabalhadores com horários condicionados por razões de parentalidade, doença, ou outras; indicando os pedido de mobilidade para outros serviços, bem a redução do horário de trabalho de 40h para 35 h, fatores que evidenciam as carências de recursos humanos no período de férias e de atestados médicos.
- 2.28.** Esta alegação prende-se exclusivamente com a gestão e planeamento dos recursos humanos e haverá a dizer que cabe ao empregador na elaboração dos horários, acautelar as regras legais imperativas que impõem o direito a folgas, a férias e outras vicissitudes decorrentes das relações laborais e que se aplicam a todos/as os/as trabalhadores/as, pese embora não possam considerar-se de “per si” exigências imperiosas do funcionamento do serviço, mas antes serem assumidas como dificuldades de contexto que ao empregador compete racionalizar, gerir e otimizar.
- 2.29.** Conhecer a realidade da empresa ou sector permite aferir a capacidade para adaptar os recursos humanos disponíveis ao funcionamento da empresa, sem registo de qualquer disfunção operacional e possibilita a adoção das medidas necessárias para

efetuar reajustamentos nos horários e procurar dentre as várias soluções legais e contratuais possíveis, as que entender por convenientes, para satisfazer as necessidades operacionais e, por outro lado, para cumprimento das normas legais aplicáveis na relação com o trabalhador e, entre as quais se incluem as normas de proteção da parentalidade que constitui um regime especial e consagra uma discriminação positiva dos trabalhadores abrangidos pela norma.

- 2.30.** Aliás, integram o serviço onde a requerente exerce funções, 31 ..., cuja equipa foi reforçada por mais oito ... vindos de outros serviços do ..., por necessidade de reforçar os turnos, face à Pandemia pelo SARS-CoV-2 (Covid-19). Significa que existem 39 ... e que destes, apenas 6 estão ausentes ou com horário condicionado e balizado por normas legais, não podendo considerar-se a articulação e adequação do horário de 9 ..., com o horário das esposas/cônjuges, que exercem funções noutros serviços da instituição, como um real impedimento à atribuição do horário requerido.
- 2.31.** Se a esta alegação, se juntar a afirmação de que, sem a atual contingência da Pandemia por SARS-CoV-2, e para assegurar o normal funcionamento do ..., a escala de serviço das 24h/dia, é elaborada com um rácio mínimo de 4 ... por turno, para um total de nove camas (... e ...), então apenas nos resta concluir que são necessários 12 ... por dia, num total de 39 ... e que não é demonstrado de forma inequívoca a razão pela qual a concessão do horário requerido implicaria a impossibilidade de garantir o funcionamento do serviço e o número mínimo necessário de ... nos restantes dias e turnos daquele serviço.
- 2.32.** A entidade empregadora alega ainda que a atual contingência da Pandemia por SARS-CoV-2, provocou uma alteração nos

procedimentos e implicou uma distribuição e um equacionamento adequado nos horários dos ... e na permissão de trocas, por serem elementos que apresentam maior necessidade de apoio e auxílio durante a prestação de cuidados, num Serviço cuja realidade e tipologia de doentes, requer aptidão e desenvolvimento de outras competências, numa prestação de cuidados diferenciados, abrangentes e tecnológicos.

- 2.33.** Prossegue dizendo que atualmente, o serviço onde a requerente exerce funções poderá estender a sua atividade e cuidados, até um total de 34 camas para cuidados a doentes em situação crítica causados pelo COVID-19.
- 2.34.** Efetivamente, o surgimento de uma Pandemia como a SARS- COV-2 e que atingiu Portugal, pode em abstrato, consubstanciar exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tanto mais que estamos perante um pedido de trabalho a tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares, apresentado por uma trabalhadora do setor da saúde e que exerce funções no serviço de ..., que lida com os doentes de COVID-19, na sua fase mais crítica.
- 2.35.** No entanto, as alegações relativas à Pandemia são formuladas em termos hipotéticos, com a utilização dos tempos verbais na condicional, como se retira da frase "*..., este poderá estender a sua atividade e cuidados, até um total de 34 camas para cuidados a doentes em situação crítica*" o que indica uma probabilidade futura, concretizada ou não.
- 2.36.** Também se regista a propósito de pandemia que o empregador menciona a alteração de aspetos organizacionais e outros, mas de forma genérica, como se pode verificar pelo teor das alegações constantes no ponto 2.32 ou pela informação relativa à abolição dos

turnos no horário de trabalho mensal dos ..., substituída pela sua realização nos turnos da M ou T, em que se encontrem escalados ..., porquanto não são concretizadas as razões pelas quais estes fatores, determinam a impossibilidade de atribuição do horário requerido à trabalhadora.

- 2.37.** Ora, na análise do pedido de horário de tempo parcial, ter-se-á de ter em conta, a realidade existente no serviço, no momento do pedido e não aquela que poderia hipoteticamente existir. E, a realidade que perpassa das alegações do empregador, é a da preparação do serviço para receber doentes com COVID-19 em número bastante elevado, face ao número de camas antes e depois da pandemia, mas com uma taxa de ocupação efetiva de doentes, muito semelhante à que existia antes da pandemia, sendo sempre referido como real e palpável, as 9 camas do serviço.
- 2.38.** Posto isto e, atenta a diminuição dos casos de infeção por COVID-19, não se considera que as alegações relativas à pandemia sejam passíveis de acolhimento para a recusa do horário requerido, não resultando dos factos alegados a demonstração suficiente, objetiva e inequívoca, que o pedido de trabalho a tempo parcial da trabalhadora coloque em causa esse funcionamento.
- 2.39.** Por último, a entidade empregadora não concretiza com exatidão quantos/as trabalhadores/as exercem as funções no mesmo serviço que a trabalhadora; quantos/as exercem as mesmas funções que a trabalhadora, ou seja, de ... e qual o conteúdo funcional da categoria a que a trabalhadora pertence; quantos/as ... com a categoria da requerente são necessários/as por turno; qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as e não concretiza quais os horários que, no seu entender, deixariam de ficar

convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido pela trabalhadora requerente, pelo que apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

2.40. 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.

2.41. 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 "...". 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 MAIORIA DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 27 DE MAIO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL E CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL