

PARECER N.º 505/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 2639-TP/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 22.09.2021, do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Enfermeira, a desempenhar funções no serviço Cirurgia Geral - Homens

1.2. Por carta datada de 30.08.2021, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, conforme se transcreve:

“(…)

Exmos. Senhores:

1. Reporto-me ao assunto supra referenciado.

2. Pelo presente venho requerer, a V. Exas, autorização para que me seja permitido trabalhar a tempo parcial, nos termos do art. 55.º do Código do Trabalho, por forma a conseguir cuidar, educar, apoiar e acompanhar o crescimento dos meus dois filhos menores de 12 anos, um deles com 9 anos e o outro apenas com 2 anos de idade, conforme comprovado nas respetivas cópias dos Cartões de Cidadão em anexo.

3. O meu filho mais velho vai ingressar no 4.º ano de escolaridade e terá um horário das 8:30 horas às 15:00 horas e o mais novo vai entrar para a creche em setembro.

4. O meu cônjuge encontra-se também a trabalhar a tempo completo, ou seja, presta as suas funções num horário de 40 horas semanais, e o mesmo exerce as funções de profissional de software engineer, sendo necessário muitas vezes, por força dessas funções, a prestação de horas extras de trabalho. Tais informações encontram-se comprovadas em declaração anexa ao email respeitante a este pedido, conforme o n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, na sua alínea b) iii).

5. Logo, os horários praticados por ele são de todo incompatíveis com os horários dos nossos filhos, e não permitem assegurar esse acompanhamento necessário e imprescindível em crianças com tão tenra idade.

6. Até recentemente, beneficiávamos de algum suporte familiar uma vez que a avó nos auxiliava em algumas tarefas, o que não mais é possível pois a mesma foi submetida a uma intervenção cirúrgica motivo pelo qual deixámos de contar com esse auxílio.

7. Nos termos previstos no n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho, cumpre informar que solicito este pedido, após ter esgotado o direito à licença parental complementar, gozada de 2019-09-14 a 2019-12-12, conforme comprovado com documentos em anexo ao email, emitidos pela Segurança Social e por correio eletrónico por resposta de V. Exas.

8. Assim, a previsão do art. 55.º do Código do Trabalho é um verdadeiro instrumento que pode fazer toda a diferença na qualidade e quantidade da disponibilidade para o acompanhamento do crescimento dos meus filhos numa fase crucial da vida deles, bem como na conciliação da minha vida profissional com a vida pessoal e familiar.

9. Pelos argumentos acima indicados e esgotadas que estão as minhas opções, não vislumbro qualquer tipo de solução a não ser a redução do meu horário de trabalho para que a minha saúde não se degrade e para que possa assegurar a harmonia da minha estabilidade familiar, assim como também manter o profissionalismo e nível de qualidade dos meus serviços que merecem ser prestados aos utentes deste ...

10. Nos termos previstos nos n.os 3 e 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho e no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho e, para o referido acompanhamento do crescimento dos meus filhos nesta fase, solicito trabalhar a tempo parcial de 17,5 horas semanais, correspondentes a metade do praticado a tempo completo atualmente de 35 horas semanais, pelo período de um ano a iniciar a 2021-10-01, a ser prestado na modalidade de três dias por semana, de manhã: terça-feira e quarta-feira, das 8:00 horas às 14:00 horas e quinta-feira, das 8:00 horas às 13:30 horas.

11. Conforme a alínea b) i) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, declaro que os menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, comprovado com declaração em anexo de agregado familiar, emitida pela Autoridade Tributária e Aduaneira.

12. Mais declaro, em concordância com a alínea b) ii) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime, sendo este o primeiro pedido de trabalho a tempo parcial da minha carreira profissional.

13. Fico a aguardar as mais breves e prezadas notícias de V. Exas.

(...)"

A trabalhadora instruiu o seu requerimento com cópias de declarações dos estabelecimentos escolares dos menores, cópia dos CC dos menores, cópia da declaração emitida pela Segurança Social quanto ao pagamento da licença parental complementar, cópia do e-mail dos serviços da trabalhadora a demonstrar o gozo da licença parental complementar, declaração de vínculo laboral do outro progenitor, cópia da declaração de compromisso de honra assinada pela trabalhadora.

1.3. Por correio eletrónico datado de 16.09.2021, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme se transcreve:

(...)

Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex.^a que, o pedido do tempo parcial com responsabilidades familiares, mereceu o seguinte despacho:

“Relativamente ao assunto em epígrafe, refere-se que um Serviço com a rotatividade de utentes diária e permanente e a grande diversidade de intervenções de enfermagem que os utentes internados exigem, não se coaduna com reduções de profissionais por turno, salvo muito raras exceções de existência de camas disponíveis. Dado a taxa de absentismo dos profissionais de enfermagem ter rondado mais de 20% nos últimos dois anos e não se podendo prever o alinhamento futuro deste facto, não é possível enquadrar reduções de horário com e esforço permanente em reduzir os saldos horários mensais individuais dos mesmos profissionais. Perante o exposto, será de avaliar a sua colocação em Serviço que se coadune com o pedido em apreço, tratando-se de uma profissional bem integrada na dinâmica e logística Institucional ...”

(...)

Do processo remetido à CITE constam despachos internos, cujo teor se transcreve:

Do Enfermeiro gestor:

“Relativamente ao assunto supra, informa-se que se mantém a resposta já enviada sobre o mesmo, não se registando até à data, alteração das condições que a fundamentaram.”

Pelo Enfermeiro Chefe:

“Relativamente ao assunto em epígrafe, refere-se que um Serviço com a rotatividade de utentes diária e permanente e a grande diversidade de intervenções de enfermagem que os utentes internados exigem, não se coaduna com reduções de profissionais por turno, salvo muito raras exceções de existência de camas disponíveis. Dado a taxa de absentismo dos profissionais de enfermagem ter rondado mais de 20% nos últimos dois anos e não se podendo prever o alinhamento futuro deste facto, não é possível enquadrar reduções de horário com e esforço permanente em reduzir os saldos horários mensais individuais dos mesmos profissionais.

Perante o exposto, será de avaliar a sua colocação em Serviço que se coadune com o pedido em apreço, tratando-se de uma profissional bem integrada na dinâmica e logística Institucional.”

1.4. Por correio eletrónico de 16.09.2021, a trabalhadora remeteu apreciação nos termos a seguir transcritos:

(...) Boa tarde,

Poderia me explicar o email que acabei de receber?

Se bem percebi, existe uma colega que exerce as 17horas e 30 minutos, por indicação da enfermeira supervisora e a minha resposta apesar de já se tratar de um segundo pedido, respeitando todas as indicações do CITE, recebo a mesma resposta do anterior?

Tratamento diferentes...

Nunca pedi para ficar no mesmo serviço, e apesar de na resposta terem sugerido das duas vezes que poderiam encontrar outra solução, nunca o fizeram...

Para além da minha Advogada, irei reportar ao sindicato estas discrepâncias, incongruências e mesmo falta de respeito que sinto por parte da minha entidade patronal...

Fico a aguardar resposta.

(...)"

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. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e mães têm direito à proteção da Sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.3. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*

2.4. 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.

2.5. 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”.

2.6. 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.

2.7. 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).

2.8. 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” recomenda 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”.

2.9. 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.

2.10. No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam 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. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o 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.

2.11. 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.

2.11.1. Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração na qual conste:

- a) que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- b) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- c) que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em

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

situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.11.2. De referir que, nos termos previstos no n.º 3 do 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.”*

2.11.3. E, de acordo com o n.º 4 do referido artigo 55.º *“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.”*

2.11.4. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.11.5. 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, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.11.6. 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.²

2.12. No respeito pelo previsto na lei a trabalhadora deve apresentar declaração na qual constem todos os requisitos de legitimidade do pedido:

a) que esgotou o direito à licença parental complementar;

² Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- b) que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.13. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou um regime de trabalho a tempo parcial, correspondente a metade do praticado a tempo completo e a praticar em três dias: terça-feira e quarta-feira, das 8:00 horas às 14:00 horas e quinta-feira, das 8:00 horas às 13:30 horas.

2.14. Do pedido formulado, afere-se que a trabalhadora já que esgotou o direito à licença parental complementar e que não está esgotado o prazo máximo de duração máxima deste tipo de horário, que o outro progenitor tem atividade profissional e não exerce o mesmo direito ao mesmo tempo.

2.15. Mais declara que vive em comunhão de mesa e habitação com os seus filhos.

2.16. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.17. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor*

dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

2.18. Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa somos de entender que o mesmo não permite preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.19. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora limita-se a fazer uma alegação genérica e abstrata dos motivos que considera serem fundamentais para não conceder o horário solicitado pela requerente, não cuidando demonstrar em absoluto por que motivo não pode conceder o horário solicitado pela requerente.

2.20. O que a entidade empregadora deveria ter feito e não fez, era demonstrar de que forma o horário solicitado pela requerente punha em causa o normal funcionamento do serviço onde a requerente desempenha funções, nomeadamente quais os períodos que ficariam a descoberto com o horário solicitado pela requerente.

2.21. Mais, do processo remetido à CITE, afigura-se inclusive, de acordo com as alegações da trabalhadora em sede de apreciação, que existe pelo menos uma trabalhadora a usufruir de horário semelhante ao solicitado, o que deixa antever a existência de outros/as trabalhadores/as a usufruírem do regime solicitado pela requerente. Perante tal facto, a CITE entende que *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se*

tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”

2.22. Face aos argumentos apresentados pela entidade empregadora, cumpre referir, antes de mais, que a lei confere ao/à trabalhador/a, de acordo com as normas vigentes e previstas no artigo 55.º do Código do Trabalho, o direito (e o correspondente dever do empregador de aceitar essa modificação) de trabalhar a tempo parcial, com vista à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.23. Ora, atendendo às razões apresentadas pela entidade empregadora, afigura-se que as mesmas não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento do serviço, não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento do mesmo, tal como determina o disposto nos artigos 55º e 57º do CT, tendo em conta o teor do pedido e a apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, e o teor da intenção de recusa da entidade empregadora, ponto 1.3.

2.24. Os argumentos apresentados pela entidade empregadora, são genéricos, vagos e abstratos, porquanto não são apresentadas, razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, uma vez que não demonstra de que forma o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções, não refere quantos turnos existem, quantos trabalhadores/as existem, quantos trabalhadores/as são necessários/as para cada turno, bem como não indica qual ou quais os períodos de tempo que ficam a descoberto, caso a trabalhadora exerça as suas funções no horário.

2.25. Com efeito, a entidade empregadora, não alegou nem tão-pouco demonstrou os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial efetuado pela trabalhadora ..., por não se afigurarem devidamente fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora, por esta ser indispensável.

3.2. A entidade empregadora 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, 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 DA CITE EM 13 DE OUTUBRO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.