

PARECER N.º 341/CITE/2022

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 CITE-TP/1320/2022

- 1.1.** A **CITE** recebeu, por comunicação eletrónica do dia **11 de abril de 2021**, do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização para prestação de trabalho em tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções no ...
- 1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por requerimento datado do dia **22 de março de 2022**, na sequência das indicações colhidas no anterior PARECER 124/CITE/2022 que havia sido favorável à entidade empregadora.
- 1.3.** Vem por isso agora a trabalhadora apresentar novo pedido declara que tem dois filhos, com 6 e 3 anos respetivamente, com quem declara viver em comunhão de mesa e habitação, e que em virtude da necessidade de lhes prestar assistência e acompanhamento regular, solicita que, pelo período de dois anos, de 1 de junho de 2022 a 1 de junho de 2024, lhe seja autorizada a prestação de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial, passando a prestar 17h30m semanais (das 35 a que está obrigada), distribuídas em dois ou três turnos semanais, às terças, quartas ou quintas feiras, de acordo com as necessidades do serviço, mantendo o horário que vem praticando, de segunda a sexta feira, com início às 08h00 e termo às 15h00.
- 1.4.** A trabalhadora declara ainda não exerce qualquer outra atividade profissional extra e que o período pedido de tempo parcial não ultrapassa o período legal permitido.
- 1.5.** Declara ainda que nunca beneficiou de trabalho a tempo parcial, e que encontra esgotado o direito de gozo das licenças parentais, iniciais e complementar, que já gozou. Mais declara, com relevo, que o outro progenitor das crianças exerce

atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.

- 1.6.** A trabalhadora junta ao seu pedido o anterior parecer da CITE, já referido, uma declaração comprovativa da situação profissional do marido, e os documentos de identificação do agregado familiar, comprovativos da filiação e da idade das crianças.
- 1.7.** Colhido parecer da Enfermeira Gestora da Unidade veio a mesma referir que *“(...) no contexto atual do ..., numa sala de operações a funcionar, a ser aprovado o pedido da Sra. Enfermeira ..., existe a possibilidade de garantir o normal funcionamento da unidade salvaguardando as seguintes situações: o horário pretendido (3ª, 4ª ou 5ª feira) estará sujeito a alterações de acordo com as necessidades da unidade, pelo que a profissional pode ser escalada em qualquer dia da semana de 2ª a 6ª feira, e a hora de saída pode ultrapassar as 15h00 consoante a atividade cirúrgica programada, sendo que todas as horas realizadas a mais são contabilizadas em bolsa de horas, e devidamente compensadas com tem sido realizado até aqui. Quando funcionam as duas salas de operações, nomeadamente em períodos de férias ou outro tipo de ausências, pode ser necessário recorrer à realização de horas extraordinárias.”*
- 1.8.** Por comunicação eletrónica datada de **11 de abril de 2021**, a entidade empregadora manifestou intenção de recusar o pedido da trabalhadora, nos exatos termos deliberados pelo Conselho de Administração:
“O conselho de administração indefere o pedido, sem prejuízo das diligências legalmente estabelecidas, considerando os graus de carência de profissionais e nos termos do parecer da Sr. Enfermeira Diretora.”
- 1.9.** Do parecer da Enfermeira Diretora consta que *“(...) neste momento, a grande dificuldade de contratar profissionais de enfermagem impossibilita a presente autorização por não ser possível substituírem as horas de trabalho em falta.”*
- 1.10.** No dia **12 de abril de 2022**, a trabalhadora remeteu uma comunicação eletrónica à entidade empregadora, pronunciando-se quanto à intenção de recusa da mesma, nos seguintes termos:
“Venho por este meio apresentar a minha reclamação à recusa de pedido de redução de horário. Dado que considero que não estão a ser respeitados os direitos ao abrigo do artigo 55º da Lei da Parentalidade e dado o contexto actual do meu serviço, a redução de horário solicitada não iria prejudicar o funcionamento do mesmo, como corroborado pela enfermeira chefe do serviço. A chefia do meu serviço confirma que é possível adequar as necessidades do serviço às minhas necessidades como colaboradora. Para além destes factos, sinto-me discriminada em relação a colegas da mesma Instituição e do mesmo polo - ... que estão a usufruir de horário reduzido para assistência à família neste momento. Pelo referido, mantenho a intenção da redução de horário nos termos apresentados.”

- 1.11.** Não existem quaisquer outras questões de facto ou direito que tenham sido alegadas por qualquer das partes.

Cumprе apreciar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No âmbito das suas “atribuições próprias e de assessoria”, definidas no artigo 3º Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabe à CITE: “(...) *d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)*”.

2.2. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. E 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, em si mesma, 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 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).

2.6. 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”.

2.7. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, constituído por três capítulos, a saber, (I) Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho, (II) Condições justas no mercado de trabalho e (III) Proteção social e inclusão, integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, sendo um deles, o princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

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

2.9. No seu artigo 13.º, a Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra o princípio da igualdade, enquanto princípio estruturante do Estado de Direito Democrático, impondo o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, e concretizando assim a igualdade em dois vetores essenciais, designadamente, através da proibição do arbítrio legislativo e da proibição da discriminação.

2.10. 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.”, dispendo o n.º 2 do mesmo dispositivo legal que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. Consagra ainda a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) 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.”

2.12. No âmbito da legislação infraconstitucional, também o Código do Trabalho (CT), preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente dever da entidade empregadora a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.13. Assim, e materializando os princípios constitucionais supra enunciados, 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/a 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.**

2.14. Nos termos previstos no **n.º 1 do artigo 57.º** do Código do Trabalho, o/a

trabalhador/a quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial, **deve cumprir os seguintes requisitos:**

- 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 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.

2.15. 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.”.*

2.16. E que, 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.”*

2.17. 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.

2.18. 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.

2.19. 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.

2.20. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, conforme determina o artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.21. Além dos requisitos previstos no referido artigo 57º do Código do Trabalho, impõe ainda o legislador que, por referência ao artigo 51º, o/a trabalhador/a, com filho/a com idade não superior a 6 anos de idade, que pretenda exercer o direito de trabalhar a tempo parcial **tenha esgotado o período de licença parental complementar, em qualquer uma das suas modalidades.**

2.22. Sintetizando, e por referência ao regime consagrado nos termos das disposições conjugadas nos **artigos 51º, 55º e 57º do Código do Trabalho**, a declaração apresentada pelo/a trabalhador/a devem conter os seguintes requisitos de admissibilidade:

- a) que esgotou o direito à licença parental complementar;
- 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.

2.24. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora aqui requerente solicita, com relevo para a apreciação do pedido:

- i) a atribuição de um horário a tempo parcial de 17h30 semanais, distribuídas por dois ou três turnos semanais, de acordo com as necessidades do serviço, de segunda a sexta feira, com início às 8h00

e termo às 15h00;

ii) com início a partir do dia 1 de junho de 2022 e pelo período de dois anos, até 1 de junho de 2024;

iii) para prestar assistência aos seus filhos, menores de idade, com quem declara viver em comunhão de mesa e habitação;

iv) mais declara que o outro progenitor, com quem partilha as responsabilidades parentais, tem atividade profissional a tempo inteiro, sem que beneficie ao mesmo tempo de prestação de trabalho a tempo parcial.

v) refere ainda que não tem outra atividade profissional e que o pedido apresentado não ultrapassa o tempo máximo legalmente previsto na lei.

vi) e ainda que se encontra esgotado o gozo do direito a licença parental complementar.

2.25. Confrontados os requisitos de admissibilidade do pedido com o pedido da trabalhadora entendemos que o mesmo se encontra devidamente formulado ao abrigo das referidas normas legais e devidamente enquadrado, pelo que, sendo legalmente admissível, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.26. O artigo 57.º, n.º 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de **exigências imperiosas do funcionamento da empresa** ou de **impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável**.

2.27. Sobre o conceito de exigências imperiosas de funcionamento da empresa, sendo um conceito indeterminado, cabe à doutrina e à jurisprudência densificar e concretizar, valerão as mesmas considerações que se impõe à recusa de trabalho em horário flexível, não só por efeito da inserção sistemática das duas ferramentas legais nos mesmos artigos, mas porque valerá quanto às mesmas a “*ratio legis*” subjacente aos mecanismos de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras.

2.28. Por isso mesmo entendemos que também aqui, “as exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido (...), previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência

de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

2.29. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho naquele serviço específico não permite a atribuição de um horário a tempo parcial que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.30. Ora, analisados os fundamentos invocados pela entidade empregadora, afigura-se-nos que, salvo melhor entendimento, não concretiza objetiva e inequivocamente qualquer facto que, no caso desta trabalhadora em concreto, nos permitam concluir que o trabalho a tempo parcial solicitado pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do estabelecimento ou do prestado.

2.31. Aliás veja-se que o pedido da trabalhadora não mereceu parecer negativo da Sra. Enfermeira Gestora da Unidade, que admite ser possível garantir o normal funcionamento do ...

2.32. Pelo contrário, o Conselho de Administração em consonância com o parecer da Sra. Enfermeira Diretora do Serviço entende não ser possível a prestação de trabalho pela requerente em regime de trabalho a tempo parcial por existir “carência de profissionais”.

2.33. Este argumento, que pode ser verdadeiro, não concretiza o que possam considerar-se exigências imperiosas do ..., e que tenham a virtualidade de impedir o gozo do direito pela trabalhadora requerente.

2.34. Desconhecemos, em bom rigor, o número de trabalhadores/as afetos/as ao serviço em concreto, os turnos, os horários, e as circunstâncias concretas que motivam a insubstituibilidade desta trabalhadora no seu serviço em concreto.

2.35. Da mesma forma, a argumentação apresentada pela entidade empregadora não nos permite identificar se existem períodos a descoberto, ou seja, quais os períodos que, depois da atribuição do horário solicitado pela trabalhadora, ficam sem trabalhadores/as ou sem os trabalhadores/as necessários/as para o funcionamento do serviço.

2.36. E, por último, não resultam igualmente especialmente comprovadas circunstâncias e características específicas desta trabalhadora que imponham concluir pela impossibilidade da sua substituição.

2.37. Reconhecendo novamente os contributos da jurisprudência para a densificação deste conceito, entendemos, conforme decidido pelo Tribunal da Relação do Porto, em 18.05.2020, no processo 9430/18.0T8VNG.P1, disponível em www.dgsi.pt que as “exigências imperiosas não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal.”

2.38. Posto o que, e concluindo, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de trabalho a tempo parcial, para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio **desfavorável à intenção de recusa** da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de autorização para a **prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial** apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. A entidade empregadora deve ainda assim 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, em conformidade com o 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 11 DE MAIO DE 2022,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**