

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO PARECER N.º 410/CITE/2022

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 410/CITE/2022, referente ao processo de pedido de trabalho a tempo parcial n.º 1736-TP/2022, aprovado por unanimidade dos membros da CITE em 25 de maio de 2022 - Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, 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 nº CITE-RP-2112/2022**

### I – OBJETO

1.1. Em 20.06.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., reclamação do Parecer n.º 410/CITE/2022, de 25.05.2022, para tanto refere o seguinte:

“(…)

*Exmos. Senhores(as).*

*No seguimento do Parecer de V. Exas. vem o ... contestar o referido Parecer, uma vez que não concorda com as alegações do mesmo, nomeadamente com o exposto no ponto 1.2, uma vez que o Requerimento da trabalhadora é datado de 22/04/2022, mas só foi rececionado pelo ... no dia 28/04/2022, conforme documento anexo onde consta a data de entrada no expediente do ....*

*No ponto 1.6 é mencionado que a trabalhadora não apresentou apreciação á intenção de recusa, no entanto foi rececionado pelo ... no dia 22/04/2022 a referida apreciação, tendo esta sido reencaminhada via email para essa Comissão no dia 23/04/2022 para juntar ao processo já enviado no dia 20/04/2022.*

*No ponto 1.7 é referenciado que o prazo para notificação da intenção de recusa terminou no dia 12/05/2022 e no ponto 1.8 é dito que a trabalhadora foi notificada no dia 17/05/2022, 5 dias após o termo do recurso do prazo.*

*Contudo tendo esta Instituição rececionado o Requerimento a 28/04/2022 a notificação de comunicação da intenção de recusa efetuada no dia 17/05/2022 encontra-se dentro dos 20 dias após a receção do pedido.*

*Face ao acima exposto, remete-se para reapreciação dessa Comissão, uma vez que o ... cumpriu todos os prazos legais para o efeito.*

“(…)”

1.2. Em 24.06.2022, a CITE recebeu ainda, da trabalhadora ..., reclamação do Parecer n.º 410/CITE/2022, de 25.05.2022, para tanto refere o seguinte:

“(…)”

*Exmos. Senhores,*

*Acuso a receção do Vosso ofício S-CITE-5028/2022 onde se encontra anexado o parecer Nº 410/CITE/2022 no âmbito do processo nº CITE-TP/1736/2022, o qual desde já agradeço.*

*Ao tomar boa nota do que nele vem exarado, verifico que no ponto 1.6 se encontra disposto que “A trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa”.*

*Ora tal facto, como será demonstrado adiante, não corresponde à verdade.*

*A 17.05.2022 a requerente é notificada via email da intenção de recusa pela entidade patronal.*

*A 20.05.2022, 3 dias depois, via email, a entidade patronal remete a mesma para análise da CITE.*

*A 22.05.2022, dentro do prazo legal de 5 dias a que tem direito e no estrito cumprimento do que é exarado no nº 4 do artigo 57º, a requerente apresenta a respetiva apreciação à intenção de recusa. Anexa-se o respetivo comprovativo bem como a apreciação em si.*

*A entidade patronal, contrariando o disposto no nº 5 do artigo 57º, não só enviou o pedido de análise à CITE (a 20.05.2022) sem que o prazo legal de 5 dias a que a trabalhadora tinha direito para se pronunciar se esgotasse, como o fez voluntaria e deliberadamente omitindo a apreciação que a trabalhadora fez. Coartando, desta forma, o direito da requerente.*

*Nesta apreciação, a trabalhadora descreve dados relevantes para a subsequente análise plenamente informada por parte da CITE conforme poderão verificar em anexo.*

*Por outro lado, é entendimento da requerente que, conforme exarado na alínea c) do nº8 do artigo 57º:*

*“Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

*(...)*

*c) se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homem e mulheres dentro do prazo previsto no nº 5.”*

*Ou seja,*

*“nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, (...) com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador”*

*(sublinhado pela requerente).*

*Tendo sido a requerente informada via email pela entidade patronal de que esta iria contestar junto da CITE o parecer Nº 410/CITE/2022 onde é dado parecer desfavorável à intenção de recusa, é entendimento da primeira que os factos atrás pronunciados e em anexo são relevantes bastante para uma análise integral e para a consequente manutenção do parecer desfavorável à intenção de recusa.*

*A atuação da entidade patronal, voluntária e deliberada, de arrastar este processo desde março, de subverter e omitir informação importante e de sonegar os mais elementares direitos da requerente, constituem aos olhos da mesma um duro golpe que não é condizente com os mais de 20 anos de dedicação exclusiva àquela casa e cujo trajeto se encontra imaculado.*

*Isto num momento em que a requerente mais necessita dada a sua maior fragilidade familiar de ter a cargo a responsabilidade de dois menores e com o marido impossibilitado fisicamente por motivos profissionais (a trabalhar*

*no estrangeiro) de prestar o respetivo auxílio.*

(...)"

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, os Estados Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

**2.2.** A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.3.** Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

**2.4.** Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.5.** Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.6.** Atento o facto de ambas as partes terem reclamado do parecer, os fundamentos da trabalhadora e da entidade empregadora serão analisados em simultâneo.

**2.7.** No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 410/CITE/2022, em

sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, após verificação de existência de conformidade do pedido com os requisitos legais previstos nos artigos 55.º e 57.º, do Código do Trabalho, para autorização de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial, com uma redução horária para 17h30, a serem prestados em 3 dias da semana, por se entender que a entidade empregadora não deu cumprimento ao disposto no n.º 3 do art.º 57.º já citado.

**2.8.** Por manifesto lapso, tal parecer foi emitido tomando como referência a data que constava no pedido da trabalhadora – 22.04.2022, contudo, o pedido da trabalhadora foi rececionado na entidade empregadora em 28.04.2022 e por manifesto erro, tendo em a notificação a que alude o n.º 3 do artigo 57.º do CT – notificação da intenção de recusa, no dia 17.05.2022, considerou-se tal notificação extemporânea, considerando-se o pedido aceite nos seus precisos termos de acordo com o disposto na alínea a) do n.º 8 do art.º 57.º do Código do Trabalho.

**2.9.** Por outro lado, em sede de reclamação do parecer, vem a trabalhadora alegar que apresentou apreciação à intenção de recusa, dentro do prazo legal, não se encontrando vertida tal circunstância no parecer emitido. Efetivamente, assiste igualmente razão à trabalhadora, uma vez que a sua apreciação não consta do parecer emitido, contudo, a entidade empregadora remeteu articulado.

Ou seja, a entidade empregadora antes do decurso do prazo da trabalhadora para apreciação remeteu o processo à CITE e posteriormente, remeteu tal documento e a CITE não o considerou.

**2.8.** Ora o Parecer da CITE é um ato administrativo e, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato.

**2.9.** Os/As interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo para esse efeito reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

**2.10.** A entidade empregadora, notificada do Parecer n.º 410/CITE/2022, veio reclamar do mesmo alegando para o efeito que o pedido da trabalhadora foi rececionado em 28.04.2022, notificou a intenção

de recusa por correio eletrónico datado de 17.05.2022 e, como tal, foi cumprido o prazo previsto no n.º 3 do art.º 57.º, do Código do Trabalho.

**2.11.** A reclamante defende que o Parecer da CITE terá de ser reapreciado porquanto cumpriu todos os prazos legais para o efeito.

**2.12.** No parecer n.º 410/CITE/2022, a CITE deliberou ser desfavorável à intenção de recusa, procedendo-se de seguida à transcrição da parte que releva para a apreciação da reclamação apresentada:

“(…)

**1.1.** *Por correio eletrónico datado de 20.05.2022 a CITE recebe da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ....*

**1.2.** *Por carta datada de 22.04.2022 e rececionada na mesma data pela entidade empregadora, a trabalhadora remeteu o seu pedido de trabalho a tempo parcial, que o rececionou. Nos termos de tal requerimento a requerente solicita a prestação de trabalho em regime de tempo alegando ser mãe de uma criança com 4 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.*

**1.3.** *Requeru, nos termos do artigo 55º e 57º do Código do Trabalho, que lhe fosse efetuada uma redução do tempo de trabalho para 17h30, a serem prestados em três dias por semana, de segunda a sexta-feira, no período correspondente ao turno da manhã (das 8h00 as 16h30) e por um período máximo de dois anos.*

**1.4.** *O pedido reúne os requisitos legais do artigo 55º e 57º do Código do Trabalho, pelo que se mostra legalmente admissível.*

**1.5.** *A entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusar o pedido de horário flexível solicitado, por correio eletrónico datado de 17.05.2022.*

**1.6.** *A trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa.*

**1.7.** *O termo do prazo para notificação da intenção de recusa terminou em 12.05.2022.*

**1.8.** *A trabalhadora foi notificada em 17.05.2022, 5 dias após o termo do decurso do prazo.*

**1.9.** *Nos termos das disposições conjugadas dos nºs 3 e 8, alínea a) do artigo 57º do Código do Trabalho, a entidade empregadora deve comunicar à trabalhadora, por escrito, a sua decisão, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, sendo que se não o fizer - comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido – considera-se que o empregador aceita o pedido nos seus precisos termos.*

**1.10.** *O prazo para comunicar à trabalhadora a sua decisão terminou, no caso concreto, no dia 12 de maio de 2022, sendo que a entidade empregadora só remeteu à trabalhadora a sua decisão de recusar o pedido em 17 de maio de 2022.*

**1.11.** *Assim, face ao que antecede, a CITE emite **parecer desfavorável** à recusa da entidade empregadora ...,*

*relativo ao pedido de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.*

(...)"

**2.13.** Explanados os fundamentos da presente Reclamação e a fundamentação do Parecer em crise,

Analisemos,

**2.14. A Reclamante apresentou Reclamação do Parecer** com sentido desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora. Fê-lo ao abrigo do art.º 161.º, n.º 1, e seguintes, do Código do Procedimento Administrativo, adiante designado por CPA, **com a finalidade de obter declaração de nulidade do Parecer reclamado, e conseqüentemente considerar aquela decisão inexistente.**

**2.15.** Estatui o n.º 1 do art.º 161.º, do CPA, que são nulos os atos para os quais a lei determine expressamente essa forma de invalidade. O n.º 2 da mesma norma estipula que são nulos os atos previstos nas alíneas a) a l).

**2.16.** Na alínea j) do n.º 2 do art.º 161.º, prevê-se a nulidade dos atos certificativos de factos inverídicos ou inexistentes.

**2.17.** De acordo com a redação do art.º 162.º do CPA, o regime regra é de que o ato nulo não produz quaisquer efeitos.

**2.18.** Todavia, os atos nulos podem ser objeto de reforma ou conversão e estas obedecem às normas procedimentais aplicáveis ao novo ato – art.º 164.º, do CPA.

**2.219** Ora, verifica-se, da análise dos elementos juntos ao processo, que assiste razão à entidade empregadora, na medida em que o pedido rececionado na entidade empregadora em 28.04.2022 e não em 22.04.2022, foi recusado em 17.05.2022, como erroneamente se fez constar no Parecer ora reclamado. E, por outro lado, assiste igualmente razão à trabalhadora porquanto apreciou a intenção de recusa por e-mail datado de 22.05.2022.

**2.20.** Pelo supra exposto, será de concluir que o envio da intenção de recusa à trabalhadora foi efetuado dentro do prazo legal, em observação do disposto no n.º 3 do art.º 57.º do Código do Trabalho, pelo que não operou a cominação prevista na alínea a) do n.º 8 da mesma norma.

**2.21.** A flexibilização do regime jurídico da nulidade, permite a possibilidade de atribuição de efeitos putativos aos atos nulos e admite a sua reforma e conversão.

**2.22.** Assim, e considerando que o regime legal aplicável se mantém inalterado a reforma ou conversão retroage os seus efeitos à data do ato a que respeita, mas não prejudicando a possibilidade de anulação dos efeitos lesivos produzidos, durante o período de tempo que a precedeu.

**2.23.** Respeitando o presente processo impugnatório a um ato que envolve a imposição de um dever, resulta manifesta a obrigação desta Comissão de proceder à análise da questão material emitindo, por conseguinte, parecer em conformidade.

**Assim,**

Assiste razão à Reclamante na parte em que afirma que a empresa cumpriu o prazo estabelecido no n.º 3 do art.º 57.º do Código do Trabalho, pelo que, passa-se, em seguida, à emissão de novo Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ...

\*

## **PROJETO DE PARECER**

**Assunto:** - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 CITE- TP/1736/2022**

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 20.05.2022, por correio eletrónico, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**1.2.** Por documento datado de 22.04.2022 e rececionado na entidade empregadora em 28.04.2022, foi formulado nos termos a seguir transcritos:

“(…)

*Assunto: Requerimento de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares com filho menor de 12 anos.*

*..., ..., portadora do numero mecanográfico ..., a exercer funções no Serviço de ... que Vossa Exia. superiormente dirige, em regime de Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado, nos termos do disposto no artigo 55º da Lei nº7/2009 do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem requerer a V. Exia. trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares com filho menor de 12 anos (4 anos de idade) que com ela vive em comunhão de mesa e habitação e outro com 13 anos (em anexo cópia do cartão do cidadão de ambos) nas mesmas condições e circunstâncias.*

*Vem requerer trabalhar a tempo parcial, depois de licença parental complementar completa, o correspondente a metade do praticado a tempo completo (35h/semana), ou seja, 17,5h/semana, conforme estatuído no ponto 3 do Artigo 55º da Lei nº7/2009 do Código do Trabalho, e a serem prestados em três dias por semana, de segunda a sexta-feira, no período correspondente ao turno da manhã (das 8h00 às 16h30) e por um período máximo de dois anos com efeitos a partir do próximo dia 01 de Junho do corrente ano.*

*A requerente mais declara que, sendo trabalhadora com responsabilidades familiares, possui filhos menores de 4 (quatro) e 13 (treze) anos que com ela vivem em comunhão de mesa e habitação (em anexo declaração da Junta de Freguesia); que não se encontra esgotado o período máximo de duração previsto uma vez ser esta a primeira ocasião em que o solicita; que o outro progenitor tem atividade profissional, não se encontrando ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial e estando impedido do exercício de responsabilidades parentais por se encontrar a trabalhar em ... (em anexo declaração da entidade patronal).*

*Pede deferimento.*

*Sem outro assunto de momento, os melhores cumprimentos.*

“(…)”

**1.3.** Por correio eletrónico datado de 17.05.2022, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, da intenção de recusa do seu pedido, nos termos a seguir transcritos:

“(…)”



Exma. Sra. Enf.<sup>a</sup> ...,

Em resposta ao seu requerimento de pedido de Horário a Tempo Parcial de 17,5 horas/semanais, vimos informar V/Exa. que o mesmo foi **indeferido**, conforme despacho em anexo.

Poderá V. Exa. pronunciar-se sobre o mesmo nos 5 dias subsequentes a esta resposta.

(...)"

\*\*\*

Consta do processo remetido à CITE a seguinte informação interna:

Enf.<sup>a</sup> Responsável Do Serviço de ...

“Relativamente ao pedido de redução de horário, apresentado pela senhora Enfermeira ... (...), somos de informar que se mantêm todos os pressupostos apresentados aos recursos humanos, na Nota interna N.º 1 de 12/04/2022. Reforça-se que a profissional **já usufrui de horário flexível, realizando o turno das 8-16,30 horas, de segunda a sexta feira.**

Importa ainda informar que a equipa de ... (constituída por 51 enfermeiros) é muito heterogénea, ressaltando-se as seguintes tipologias de horário, em 32 profissionais:

- 1 enfermeira com licença de amamentação;
- 2 enfermeiras ausentes por licença de maternidade;
- 3 enfermeiras com estatuto trabalhador-estudante (necessitando das tardes de semana);
- **17 enfermeiras (com mais de 50 anos)** que apesar de alguns pedidos de isenção de trabalho noturno, se mantêm a fazer esse horário, por necessidade do serviço;
- 5 enfermeiros que só realizam o turno da manhã por indicação médica;
- 3 enfermeiros que não realizam o turno da noite por indicação médica;
- 1 enfermeira em início da gravidez.

A Enfermeira ... integra a equipa de enfermagem com competências específicas de ... (32 enfermeiros, 12 com mais de 50 anos). Destes profissionais, 5 pediram isenção de trabalho noturno, que não foi satisfeita, 2 encontram-se ausentes em licença de maternidade, 1 está no início de gravidez e 4 efetuam apenas o turno da manhã, por indicação médica.

Na elaboração do horário, verifica-se a necessidade efetiva dos seguintes profissionais ..., no turno da manhã:

Segunda-feira: **7 enfermeiros** (Consulta de ... - 1, consulta de ... - 1, consultas de IVG - 1, Bloco de Partos - 2, Urgência - 1 e Internamento - 1);

Terça-feira: **6 enfermeiros** (consulta de ... - 1, consulta ... - 1, Bloco de Partos - 2; Urgência - 1 e Internamento - 1).

Quarta-feira: **7 enfermeiros** (consulta de ... - 3, Bloco de Partos - 2; Urgência - 1 e Internamento - 1);

Quinta-feira: **6 enfermeiros** (consulta ... - 2, Bloco de Partos - 2, Urgência - 1, Internamento - 1);

Sexta-feira: **5 enfermeiros** (consulta IVG - 1, Bloco de Partos - 2; Urgência - 1 e Internamento - 1);

Sábado e Domingo: 4 enfermeiros (Bloco de Partos - 2, Urgência - 1 e Internamento - 1).

Na elaboração do horário da equipa de Enfermagem, a chefia tem que atender a vários normativos legais, nomeadamente:

- Elaborar os horários de trabalho de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores;
- Todos os turnos devem ser assegurados pelo número mínimo de enfermeiros, distribuídos do seguinte modo: Turno da manhã 11 enfermeiros de semana e 8 ao fim de semana, turno da tarde 7 e turno da noite 7;
- Distribuir justa e equitativamente os turnos entre todos os trabalhadores;
- Atribuir de acordo com o contrato de trabalho dos trabalhadores, folga ao sábado e/ou domingo num período previsto na lei;
- Entre cada turno tem de ser respeitado um intervalo de 11 horas para descanso do trabalhador;
- Cada trabalhador não pode trabalhar mais de seis dias consecutivos;
- Cada trabalhador não pode trabalhar mais de quarenta horas por semana;
- Os trabalhadores não podem trabalhar mais de 10 horas consecutivas;
- Deve ser proporcionado a todos os trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Saliento que no ano de 2021 o total de absentismo acumulado foi de 1714 dias e de 162 dias no primeiro trimestre de 2022. Para colmatar os turnos em falta, em 2021 foram realizadas 29.647.50 horas extraordinárias e até março desde ano 7.226.00 horas.

Esta situação tem acentuado o desgaste da equipa de enfermagem, pela quantidade de turnos extraordinários que é obrigada a fazer para colmatar as faltas.

Acresce ainda, ao nível da contratualização não ser possível a substituição da enfermeira ... visto esta ter solicitado redução de horário.

Por outro lado, como é do conhecimento público a ... tem inúmeras dificuldades em contratação de novos colaboradores.

Face ao exposto e tendo em conta que a profissional no primeiro requerimento solicitava uma redução de horário para 24 horas semanais, de segunda a sexta-feira e neste segundo requerimento, vem solicitar uma redução ainda maior, propondo-se realizar um horário de 17,5 horas, nos mesmos períodos, não é possível atender a este pedido de horário parcial.

Nesta recusa reforça-se as especificidades do serviço, o fato de a requerente já usufruir de horário flexível (realizando turnos de segunda a sexta-feira), o cumprimento da planificação de férias e a probabilidade de ocorrerem absentismos ao longo do ano, situações essas que irão deixar muitos turnos a descoberto, colocando em causa a segurança das Grávidas e a prestação de cuidados de saúde no âmbito das competências ...”

**1.4.** Por correio eletrónico datado de 22.05.2022, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos

termos a seguir transcritos:

“(…)

*NB- segue a presente missiva igualmente por correio registado com aviso de receção.*

*Data: 22IMaiol2022*

*Assunto: Apreciação do indeferimento ao requerimento de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares com filho menor de 12 anos.*

*..., enquanto requerente, acusa a receção do Vosso email datado de 17/Maio/2022 na sequência de pedido enviado por carta registada com aviso de receção de horário de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares com filho menor de 12 anos.*

*Email esse no qual V.<sup>a</sup> Exia. comunica o respetivo indeferimento conforme despacho que anexa, mas do qual suscitam conclusões discordantes na medida em que não dá por cumprido, no entendimento da requerente, ao estatuído no ponto 2 do Artigo 57.º em que "O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável".*

*Ora como é do Vosso conhecimento, nenhuma das situações é aplicável no caso concreto da requerente.*

*Aliás, como de certo será igualmente do Vosso conhecimento, mas que de certo só por mero lapso olvidaram referenciar, o serviço onde a requerente exerce funções tem, entre outras situações análogas (!), não uma mas duas colegas Enfermeiras em licença de maternidade cuja substituição se foi pedida ou até mesmo efetivada, na realidade e in situ, no local de trabalho, a mesma não se verifica pois nenhum novo enfermeiro foi admitido ao serviço. Ora este foi precisamente um dos argumentos falaciosos utilizados, pois se até em situações em que a tutela alegadamente autorizaria tal substituição, a mesma não aconteceu (seja porque não foi efetivamente pedida seja porque, mesmo pedida e autorizada, o recurso tenha sido afeto a outro serviço/departamento), motivo pelo qual não se entende a incoerência e tratamento divergente por parte da entidade empregadora.*

*Por outro lado, como demonstração de boa fé, flexibilidade e razoabilidade, a requerente solicitou inicialmente horário de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares por um período de 24h/semanais sabendo de antemão que conforme exarado no ponto 3 do Artigo 55.º: "Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo (...), ou seja, 17,5h/semanais.*

*Por outro lado, outro dos argumentos utilizados para o indeferimento do pedido e a elevada taxa de absentismo do serviço, quando na realidade o pedido da requerente visa, sobretudo, no seu caso específico, a redução da mesma como é facilmente inteligível.*

*Por outro lado, a alusão aos números de horas extraordinárias consumidas em pleno período pandémico e associar estas com as alegadas eventuais necessidades crónicas do serviço ou da instituição não parece à requerente correto nem bem-intencionado. Aliás, mesmo que a comparação fosse efetuada com valores pré-pandémicos, seria*

*igualmente falacioso pois, como de certo saberão, à data, as horas extra efetuadas pela classe de Enfermagem eram ilegalmente colocadas em banco de horas ...*

*Concomitantemente, e de forma paradoxal! a sua compreensão, como facilmente uma pequena conta poderá demonstrar, falar em mais de vinte e nove mil horas de horas-extra no serviço da requerente (porque é desse serviço que se discute e analisa), é não só falso como estaríamos a assumir um défice crónico de mais de 200 Enfermeiros (1):*

*29.647 l 140 horas mensais (1 Enfermeiro) = 211,7.*

*Paralelamente, consubstanciando a mesma com o recente anúncio de abertura de concurso de especialistas para o ... por parte da tutela, colocando por terra novo argumento falacioso.*

*Adicionalmente, foram recentemente admitidos vários Enfermeiros no ..., conforme publicamente anunciado em várias redes sociais, e paradoxalmente nenhum foi alocado ao alegadamente deficitário e consumidor de horas extraordinárias sem paralelo em nenhum outro serviço da mesma instituição...*

*Saliente-se que a postura da requerente tem sido a de recorrente flexibilidade (o seu pedido inicial assim o demonstrou), como de certo a atual superior hierárquica (bem como a anterior) facilmente poderão comprovar, chegando inclusivamente a requerente a suspender abruptamente o aleitamento materna da sua filha menor aquando do início da pandemia de forma a estar mais disponível para as necessidades do serviço e por os riscos determinados à data serem claramente acrescidos caso a requerente o continuasse a fazer em paralelo ao atendimento diário de potenciais doentes portadores de SARSCoV2.*

*Por fim, face ao alegado impedimento de contratação de novas Enfermeiros, e não querendo a requerente imiscuir-se nas responsabilidades de outrem, mas recomenda utilizarem o mesmo expediente que é recorrentemente utilizado para outras classes profissionais como é do conhecimento publico.*

*Face ao exposto, solicita deferimento do pedido consubstanciando com o exarado no ponto 5 do Artigo 57.º.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*(...)"*

## **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 Sociais<sup>1</sup>, 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/as 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.

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

**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 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.<sup>2</sup>

**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;
- 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 da semana, de segunda a sexta-feira, no período correspondente ao turno da manhã - das 8h00 às 16h30 - e por um período máximo de dois anos com efeitos a partir do próximo dia 01 de junho do corrente ano.

**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 o seu filho menor de 12 anos.

**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

---

<sup>2</sup> Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.



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](http://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.** 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.

**2.20.** Quanto à descrição efetuada pela entidade empregadora, cumpre 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.

**2.21.** O mesmo é dizer que cabe ao empregador adaptar os recursos humanos disponíveis ao funcionamento da empresa, o que pressupõe 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.

**2.22.** Limitar-se a mencionar as várias contingências que existem, em particular, o direito a folgas e que representam a normalidade em qualquer empresa, não permite retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido da trabalhadora, não demonstrando quais os horários de segunda a sexta que ficariam a descoberto com a atribuição do horário à trabalhadora, nem demonstrando a impossibilidade de substituir os trabalhadores com funções idênticas à da requerente, quando tal se justifique.

**2.23.** 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.

**2.24.** 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.

**2.25.** 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.

**2.26.** Quanto à redução solicitada pela trabalhadora, efetivamente o solicitado corresponde ao que se encontra vertido na lei em vigor, não podendo a entidade se mostrar desagradada por tal circunstância

**2.27.** 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.

**2.28.** Com efeito, o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 06 DE JULHO DE 2022**