

PARECER N.º 947/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 4770-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por email a 29.11.2022, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira a desempenhar funções no ...

1.2. Em 02.11.2022 a entidade empregadora recebeu o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos que se transcrevem:

“(…)

Assunto: Pedido de prestação de trabalho em regime de tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

C., ... com o Número Mecanográfico (...) a exercer funções no Serviço de ... deste Hospital, endereço eletrónico (...) considerando que:

a. A Requerente é mãe de J., nascido em 14-01-2013 e atualmente com 9 anos de idade (cf. doc. 1);

b. O menor acima referido vive com a Requerente em comunhão de mesa e habitação;

c. A Requerente já usufruiu da licença parental complementar prevista no 51.º do Código do Trabalho (cf. doc. 2);

d. Ainda não se encontra esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial;

e. O pai do menor identificado em a) exerce a atividade profissional de professor e não se encontra a beneficiar do regime de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal (cf. doc. 3);

vem requerer a V. Exa., ao abrigo do disposto no artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho, autorização para a prestação de trabalho a tempo parcial, com início no próximo dia 01 de janeiro de 2023 e pelo prazo de 1 ano, na modalidade de organização de trabalho a tempo parcial em 3 dias por semana, conforme o previsto do n.º3 do artigo 55.º.

(...)”.

1.3. Em 22.11.2022, por email, o Gabinete Jurídico e do Contencioso do empregador notificou a trabalhadora da intenção de recusa proferida, por email, da Enfermeira Chefe do Serviço de ..., como se transcreve:

“(…)

Considerando o contacto telefónico previamente havido e tendo em conta o teor do assunto supramencionado, remeto pelo presente a V. Ex.^a intenção de recusa sobre o Pedido de Horário Flexível formulado, por parte da responsável para o efeito, Sra. Enfermeira ... - Enfermeira Chefe do Serviço de ..., nos moldes naquele constantes.

Assim, e atento ao supraexposto, dispõe de 5 dias para, querendo, apresentar apreciação escrita sobre a intenção de recusa ou qualquer outra indicação, conforme decorre do disposto no artigo 57.^o n.º 4 do Código do Trabalho.

Segue em anexo o processo de Horário Flexível requerido (...)

- Pronuncia da Sra. Enfermeira F.- Enfermeira Gestora do Serviço de ...:

Após análise do documento apresentado pela enfermeira ..., informo que o horário requerido é incompatível com normal funcionamento do serviço.

Implica uma sobrecarga de trabalho para a restante equipa que tem de assegurar as horas em deficit. Tendo em conta a IT.G.017 — Elaboração de Horários de trabalho Enfermagem, põe em causa a elaboração equilibrada dos horários de trabalho.

(...)”.

1.4. A trabalhadora apresentou, por email a 24.11.2022, a sua apreciação à intenção de recusa, que se transcreve:

“(…)

Assunto: Resposta à intenção de recusa por parte do ... de pedido de prestação de trabalho em regime de tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

C., enfermeira com o Número Mecanográfico (...), em funções no Serviço ... deste Hospital, endereço eletrónico (...), tendo sido notificada da intenção de indeferimento do seu pedido de trabalho a tempo parcial e dos fundamentos que foram invocados, venho observar que:

- a. A Requerente é mãe de J., nascido em 14-01-2013 e atualmente com 9 anos de idade;*
- b. O menor acima referido vive com a Requerente em comunhão de mesa e habitação;*
- c. A Requerente já usufruiu da licença parental complementar prevista no 51.^o do Código do Trabalho;*

- d. Ainda não se encontra esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial;
- e. O pai do menor identificado em a) exerce a atividade profissional de professor e não se encontra a beneficiar do regime de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- f. No que concerne aos motivos invocados pela instituição para a intenção de recusa do meu pedido:
1. Do disposto no artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho resulta 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.
 2. Salvo o devido respeito, os fundamentos ou alegações que foram invocadas para a recusa não se relacionam com exigências imperiosas do funcionamento da empresa, muito menos na impossibilidade de me substituir, pois eu não desempenho nenhuma função ou cargo que tenha que ser exclusivamente desempenhado por mim e, as minhas funções podem ser efetuadas por qualquer enfermeiro detentor da especialidade de
 3. As alegações feitas de que o meu pedido é incompatível o "funcionamento normal do serviço" ou impede a elaboração equilibrada dos horários dos outros trabalhadores não podem ser motivo válido para a negação deste direito de parentalidade, caso contrário ninguém poderá jamais gozar qualquer destes direitos porque, como é óbvio, eles implicarão sempre alterações ao normal serviço.
 4. Conforme a Deliberação n.º 1233/2022 do DRE de 14 de novembro foi publicada a "Lista de Ordenação final do procedimento concursal de recrutamento conducente ao preenchimento de cinco postos de trabalho na categoria de enfermeiro especialista em ..." para os quadros do CH... e portanto, a muito curto prazo, a instituição terá uma maior disponibilidade de recursos humanos no sector.

Nesta medida, insisto pelo deferimento do meu pedido, solicitando que o mesmo tenha início no próximo dia 01 de janeiro de 2023 e pelo prazo de 1 ano, na modalidade de organização de trabalho a tempo parcial em 3 dias por semana, conforme o previsto do n.º3 do artigo 55.º.

(...)"

1.5. Pela trabalhadora foram carreados para o processo os seguintes documentos:

- Cartão Cidadão do Filho menor;

- Registo de Requerimento Subsídio Parental alargado emitido pelo ISS, IP;
- Horário do Agrupamento Escolar de R.

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 dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que *“A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.*

2.6. 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

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

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, 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 atual, 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 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;
- 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. 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.

2.14. Mais declara que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho.

2.15. Solicita a prestação de trabalho a tempo parcial, com início no próximo dia 01 de janeiro de 2023, pelo prazo de 1 ano, na modalidade de organização de trabalho a tempo parcial em 3 dias

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

por semana.

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, excecionais 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. A entidade empregadora apresenta como motivo para a intenção de recusa, o facto de o pedido da trabalhadora ser incompatível com o normal funcionamento do serviço e implicar uma sobrecarga de trabalho para a restante equipa que tem de assegurar as horas de deficit, pondo em causa a elaboração equilibrada dos horários de trabalho.

2.19. Quanto aos motivos imperiosos do seu funcionamento, 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. Ora, atendendo ao supra exposto, afigura-se que, por um lado, assiste legitimidade ao pedido da trabalhadora por cumpridos os requisitos necessários e, por lado, as razões invocadas pela entidade empregadora 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.

2.22. 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.

2.23. Refira-se que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

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

III – CONCLUSÃO

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 PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2022.**