

PARECER N.º 5/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, a trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 4848-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 05.12.2022, 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 e a desempenhar funções na ..., no Serviço de Urgência Ginecológica e Obstétrica.

1.2. Em 02.12.2022 foi rececionado pela entidade empregadora, um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial pela trabalhadora supra identificada, conforme se transcreve:

“ (...)

Assunto: Pedido de trabalho a tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares.

..., Enfermeira a exercer funções a ..., no Serviço de Urgência Ginecológica e Obstétrica, com Contrato Individual de Trabalho, com a cédula profissional n.º... e número mecanográfico ...,

Vem, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,

REQUERER NOVAMENTE A V. Ex." AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHAR A TEMPO PARCIAL, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

1.º

No dia 2 de março de 2022, a Requerente foi mãe de ..., na presente data com 8 (oito) meses.

2.º

A Requerente é casada com ..., pai de ...,

3.º

O marido da Requerente, ..., trabalha como técnico de ..., em regime de freelancer.

4.º

A periodicidade e os horários em que os trabalhos na indústria ... são desenvolvidos é absolutamente imprevisível,

5.º

Sendo, por essa razão, necessário fazer ... repetidas vezes e durante várias e longas horas.

6.º

A atividade profissional do marido da Requerente não se compadece, pois, com trabalho a tempo parcial, que nunca poderá requerer [cfr. artigo 57.º, n.º 1, alínea b), subalínea iii)].

7.º

A Requerente vive em comunhão de mesa e habitação com o ... e com o filho de ambos, ..., que depende de ambos para satisfação das suas necessidades [cfr. artigo 57.º, n.º 1, alínea b), subalínea i)].

8.º

A Requerente, e a sua família, reside na ...

9.º

A Requerente exerce funções, como Enfermeira, na ...

10.º

A Requerente desloca-se de carro para o seu trabalho, tendo que percorrer cerca de 17,7km por cada viagem que faz.

11.º

Aquelas deslocações exigem que a Requerente utilize parte de algumas das vias mais movimentadas do País, a ... e a ..., em ...

12.º

Como tal, por cada uma das deslocações diárias que faz, a Requerente despende, no mínimo e nunca menos, de 30 minutos do seu tempo diário, sendo certo que habitualmente até é mais.

13.º

A distância para o seu local de trabalho, por um lado, e a imprevisibilidade de trabalhos do seu cônjuge, por outro, torna penosa e difícil a gestão horária e a logística familiar da Requerente para poder estar presente junto do seu filho no fim da sua jornada de trabalho;

14.º

*Em virtude do exposto, **a Requerente solicita a V. Ex." a autorização para trabalhar a tempo parcial, com um horário semanal de 17,5 horas** [cfr. artigo 57.º n 1, alínea c)].*

15.º

De acordo com o n.º3 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".

16.º

No serviço onde a Requerente exerce funções existem três turnos: turno da manhã (8h0 às 16h00), turno da tarde (15h30 às 23h00) e turno da noite (22h30 às 8h30).

17.º

Ora, a Requerente pretende trabalhar de manhã, no período referente ao turno da manhã, diariamente, com um horário semanal de 17,5 horas, 70 horas mensais.

18.º

***O presente pedido de autorização de trabalho a tempo parcial é feito tendo em vista o seu início a 1 de fevereiro de 2023 e fim a 31 de janeiro de 2025, ou seja, com uma duração total de 24 meses** [cfr. artigo 57.º, n.º 1, alínea a)].*

19.º

Mais se informa que a Requerente nunca usufruiu de qualquer período de trabalho a tempo parcial, pelo que não está esgotado o período máximo de duração de trabalho a tempo parcial [cfr. artigo 57.º, n.º 1, alínea b), subalínea ii)],

20.º

E que a licença parental complementar, na modalidade licença parental alargada, por mais três meses, se esgotou no final do mês de outubro de 2022.

Sintetizando o que acima se expôs, e atento o disposto nos artigos 51.º, 55.º, e 57.º do Código do Trabalho, a Requerente solicita a V. Ex.ªs autorização para trabalhar a tempo parcial, com um horário de 17,5 horas semanais, estando reunidos, para o efeito, Os seguintes requisitos de admissibilidade:

- a) *A Requerente é mãe de uma criança, nascida a 2 de março de 2022, que vive consigo em comunhão de mesa e habitação [cfr. artigo 57.º, n.º 1, alínea a), subalínea i)];*
- b) *Em 1 de fevereiro de 2023, data a partir do qual se requer a autorização para trabalhar a tempo parcial, já se esgotou o direito à licença complementar, na modalidade de licença parental alargada, por três meses (cf. artigo 55.º, n.º 2);*
- c) *O trabalho a tempo parcial requerido terá início a 1 de fevereiro de 2023 e fim a 31 de janeiro de 2025 [cfr. artigo 57.º, n.º 1, alínea a)], com a duração total de 24 meses;*
- d) *Não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial, porquanto a Requerente nunca usufruiu de qualquer período de trabalho a tempo parcial [cfr. artigo 57.º, n. 1, alínea b), subalínea ii)];*
- e) *O outro progenitor, cônjuge da Requerente, tem uma atividade profissional que não se compadece com trabalho a tempo parcial, que nunca pode a requerer [cfr. artigo 57.º, n.º 1, alínea b), subalínea iii)];*
- f) *A modalidade de organização do trabalho a tempo parcial pretendida, será, diariamente, de manhã, no período referente ao turno da manhã [cfr. artigo 57.º, n.º 1, alínea c)].*

Nestes termos e pelas razões supra enunciadas, estando verificados e reunidos os elementos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, requeiro a V. Exaª novamente autorização para trabalhar a tempo parcial, com um horário semanal de 17,5 horas, 70 horas mensais, diariamente, de manhã.

(...)”

1.3. Por correio eletrónico datado de 02.12.2022 foi remetida comunicação do seguinte teor:

“(…)”

Bom dia

Junto enviamos o despacho da Senhora Enfermeira Diretora para conhecimento.

Mais informamos, que, em querendo, tem 5 dias para apresentar o contraditório do indeferimento.

(…)”

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa nos termos a seguir transcritos:

“(…)”

..., Enfermeira a exercer funções na ..., no Serviço de Urgência Ginecológica e Obstétrica, com Contrato Individual de Trabalho, com a cédula profissional n.º ... e número mecanográfico ..., vem, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,

EXERCER O DIREITO DE RESPOSTA AO INDEFERIMENTO PARA TRABALHAR A TEMPO PARCIAL,

o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

1.º

No passado dia 17 de outubro, a Requerente apresentou um pedido de redução de horário para trabalhar a tempo parcial, pelos motivos oportunamente indicados.

2.º

No dia 24 de outubro, a Requerente foi notificada do indeferimento ao seu pedido, alegando-se para o efeito:

- “(...) Os partos normais só podem ser realizados por Enfermeiros Especialistas de Saúde Materna e Obstétrica, existindo um défice de enfermeiros com esta diferenciação no mercado de trabalho”;
- “Houve uma redução de 10 Enfermeiros Especialistas em Saúde Materna no ...”;
- A ... funciona com uma elevada taxa de procura a nível da urgência ginecológica e obstetrícia, sendo confrontada com o encerramento transitório de outras ...;
- “Neste momento estão em défice 7 enfermeiros especialistas (...) que se agravam em mais 70 horas mensais, com presente pedido.”;
- “A autorização de novos pedidos de redução de horário, é atualmente suscetível de fazer perigar a integridade física e a vida, das utentes(...)”;
- “Estando dois direitos em confronto – compatibilização do trabalho com a parentalidade versus o direito à vida e/ou à integridade física (...)”;
- “(...) A organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários (...) cada grupo de enfermeiros, substitui o grupo antecedente”;
- “(...) É imprescindível o cumprimento de dotações seguras para cada turno, situação que é agravado com o pedido ora formulado”.

3.º

No dia 30 de Novembro, a Requerente fez novo pedido de horário a tempo parcial, após parecer da CITE no qual se previa o seguinte: “a trabalhadora tenha necessariamente que indicar qual a modalidade concreta de trabalho a tempo parcial que pretende entre as duas modalidades previstas na lei, a saber: diariamente, de manhã ou de tarde, ou em alternativa, em três dias por semana (“conforme o pedido do trabalhador”).”

4.º

No dia 2 de dezembro, a Requerente foi notificada do indeferimento do seu pedido, informando que “as circunstâncias que motivaram a resposta anterior não se alteraram, pelo contrário agravaram-se”, inexplícitamente.

5.º

Ora, não tendo V. Exas apresentado uma única fundamentação para a afirmação que se faz na resposta de indeferimento (a de que alegadamente as circunstâncias se agravaram), a Requerente apenas poderá contestar as alegações do indeferimento do pedido anterior, admitindo que as mesmas se mantêm.

6.º

Assim, e em primeiro lugar, importa referir o seguinte: não é verdade que “os partos normais só podem ser realizados por Enfermeiros Especialistas de Saúde Materna e Obstétrica”.

7.º

Com efeito, os partos normais também podem ser, e são realizados por médicos especialistas em obstetrícia e médicos internos a tirar a especialidade de obstetrícia.

8.º

Não se pode igualmente aceitar o argumento segundo o qual o número de enfermeiros daquele ... sofreu uma redução significativa considerando, para aquele número, as baixas por licença de maternidade.

9.º

Na verdade, quer as licenças de maternidade, quer as de paternidade não representam uma redução de efetivos, na medida em que estes regressam ao trabalho no fim do período de gozo daquelas licenças.

10.º

Nem se diga que existe “um défice de enfermeiros com esta diferenciação no mercado de trabalho”, pois só este ano terminaram a especialidade em Saúde Materna e Obstétrica 26 (vinte e seis) Enfermeiros pela Escola Superior de Enfermagem ... e 16 (dezassex) pela Escola Superior de Enfermagem ...

11.º

Por outro lado, no que diz respeito à “redução de 10 Enfermeiros Especialistas em Saúde Materna no ...”, este ano (2022) abriu um concurso no ..., na ..., para a contratação de 98 postos de trabalho vagos na categoria superior de enfermeiro especialista da carreira especial de enfermagem/carreira de enfermagem do mapa de pessoal do ..., dos quais 15 (quinze) são enfermeiros especialistas em Saúde Materna e Obstétrica (cfr. Aviso n.º .../2022, de ... de ..., publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º ...).

12.º

O referido concurso estará concluído no início de dezembro de 2022 e o projeto de lista final já pode ser consultada em ...

13.º

Assim sendo, o fundamento que preside ao indeferimento do presente pedido, o de que não há enfermeiros especialistas suficientes naquele ..., deixa de existir, podendo, em conformidade, o pedido de trabalho parcial ser deferido.

14.º

A ... é uma das ... de referência do ..., tendo sempre uma elevada taxa de procura. Existe, desde sempre, independentemente da afluência, uma capacidade limite dos serviços da ... Ora, nunca é excedida a capacidade limite dos serviços por segurança do utente.

15.º

As dotações seguras asseguram o funcionamento correto do serviço de urgência de ginecologia e obstetrícia (onde a Requerente exerce funções), independentemente da taxa de afluência, e estão definidas em 7 enfermeiros especialistas por turno, como referem V. Exas.

16.º

Assim, seja a taxa de afluência baixa, caso em que existirão mais enfermeiros por utente, ou alta, caso em que o número de enfermeiros será adequado ao número de utentes, as dotações seguras são sempre mantidas.

17.º

Além disso, o encerramento transitório de outras ... deveu-se a constrangimentos com equipas médicas e com a incapacidade de realizar escalas médicas por motivo de férias de verão. Neste momento, apenas a ... apresenta constrangimentos, ao fim de semana, e pode consultar-se em ...

18.º

Não menos despiciendo é o argumento de que, apesar de estarem, presentemente, enfermeiros ausentes do serviço, sendo a Requerente uma delas (que só retomará funções em finais de dezembro de 2022), a maioria regressará ao exercício de funções no ano de 2023, por se tratar de ausências por licença parental ou Maternidade de risco.

19.º

Referem V. Exas. que a “recusa tem por base, cumulativamente, exigências imperiosas deste ... e a incapacidade de substituição da trabalhadora (...)” e que as “840 horas anuais que ficam em défice não podem ser substituídas por outro profissional” e ainda que “neste momento estão em défice 7 enfermeiros especialistas, o que se traduz em menos 980 horas mensais, que se agravam em mais 70 horas mensais, com presente pedido”.

20.º

Ora, como é bom de ver, estando a decorrer um concurso para a contratação de 15 (quinze) enfermeiros especialistas para o ... onde a Requerente desempenha funções, deixa de se verificar um défice de horas mensais, na medida em que a falta dos 7 (sete) especialistas ausentes (que perfaz o sobredito défice de 980 horas mensais) será colmatada com a entrada de 10 (dez) novos enfermeiros especialistas (existindo um projeto de lista final já publicado), dando lugar a um crédito de 420 horas mensais.

21.º

Ademais, o pedido formulado pela Requerente jamais agravaria as horas em défice, uma vez que, fazendo a Requerente parte dos 7 (sete) enfermeiros especialistas ausentes, quando regressar ao trabalho prestará serviço em 70 horas mensais.

22.º

Alegam ainda V. Exas. que “a autorização de novos pedidos de redução de horário, é atualmente suscetível de fazer perigar a integridade física e a vida, das utentes (...)”. No entanto, a Requerente encontra-se neste momento ausente do serviço, e o serviço mantém o seu funcionamento, com uma escala de trabalho normal, com a atribuição de feriados, e com os referidos 7 enfermeiros especialistas, e mais 1 ou 2 enfermeiros generalistas, por turno.

23.º

Logo, não é verdade que existam “dois direitos em confronto – compatibilização do trabalho com a parentalidade versus o direito à vida e/ou à integridade física (...)”, já que o direito à vida e/ou integridade física são mantidos pela manutenção das dotações seguras mesmo com a ausência da Requerente no momento.

24.º

A compatibilização do trabalho com a parentalidade encontra-se em prejuízo por indeferimento do pedido de horário a tempo parcial e por inexistência de vaga em berçário para o filho da Requerente.

25.º

Por outras palavras, ao contrário do que é referido por V. Exas., a organização do tempo de trabalho mantém-se mesmo na ausência da Requerente, mantendo-se o normal funcionamento do serviço.

26.º

Não há “violação dos direitos dos demais trabalhadores”, pois o cumprimento das dotações seguras mantém-se, mesmo na ausência da Requerente e, com o horário a tempo parcial, a mesma acrescentará ao serviço 17,5 horas semanais, ou seja, mais 70 horas mensais do que as atualmente prestadas no Serviço, de acordo com o que foi alegado por V. Exas.

27.º

Em face do exposto, recorda-se, a Requerente foi mãe de ..., na presente data com 9 (nove) meses.

28.º

A Requerente é casada com ..., pai de ..., que trabalha como técnico de ..., em regime de freelancer.

29.º

A periodicidade e os horários em que os trabalhos na indústria ... são desenvolvidos é absolutamente imprevisível, sendo, por essa razão, necessário fazer ... repetidas vezes e durante várias e longas horas.

30.º

A atividade profissional do marido da Requerente não se compadece, pois, com trabalho a tempo parcial, que nunca poderá requerer [cfr. artigo 57.º, n.º 1, alínea b), subalínea iii)].

31.º

A Requerente vive em comunhão de mesa e habitação com o ... e com o filho de ambos, ..., que depende de ambos para satisfação das suas necessidades [cfr. artigo 57.º, n.º 1, alínea b), subalínea i)].

32.º

A Requerente, e a sua família, reside na ...

33.º

A Requerente exerce funções, como Enfermeira Especialista em Saúde Materna e Obstétrica, na ...

34.º

A Requerente desloca-se de carro para o seu trabalho, tendo que percorrer cerca de 17,7km por cada viagem que faz.

35.º

Aquelas deslocações exigem que a Requerente utilize parte de algumas das vias mais movimentadas do País, a ... e a ..., em ...

36.º

Como tal, por cada uma das deslocações diárias que faz, a Requerente despende, no mínimo e nunca menos, de 30 minutos do seu tempo diário, sendo certo que habitualmente até é mais.

37.º

A distância para o seu local de trabalho, por um lado, e a imprevisibilidade de trabalhos do seu cônjuge, por outro, torna penosa e difícil a gestão horária e a logística familiar da Requerente para poder estar presente junto do seu filho no fim da sua jornada de trabalho.

38.º

Em virtude do exposto, a Requerente solicita a V. Exas a autorização para trabalhar a tempo parcial, com um horário semanal de 17,5 horas [cfr. artigo 57.º, n.º 1, alínea c)].

39.º

De acordo com o 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”.

40.º

No serviço onde a Requerente exerce funções existem três turnos: turno da manhã (8h00 às 16h00), turno da tarde (15h30 às 23h00) e turno da noite (22h30 às 8h30).

41.º

A Requerente pretende trabalhar diariamente, de manhã, no período referente ao turno da manhã (entre as 8h00 e as 16h00), com um horário semanal de 17,5 horas.

42.º

O legislador consagrou, no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, o direito do trabalhador com responsabilidades familiares de trabalhar a tempo parcial, que deve ser aplicável a todos os cidadãos, indiscriminadamente, sendo certo que o pedido de horário a tempo parcial já foi deferido, noutras ocasiões ainda este ano, a mais colegas no serviço, os quais já terminaram o gozo dessa licença.

43.º

O presente pedido de autorização de trabalho a tempo parcial é feito tendo em vista o seu início a 1 de Fevereiro de 2023 e fim a 31 de Janeiro de 2025, ou seja, com uma duração total de 24 meses [cfr. artigo 57.º, n.º 1, alínea a)].

44.º

Mais se informa que a Requerente nunca usufruiu de qualquer período de trabalho a tempo parcial, pelo que não está esgotado o período máximo de duração de trabalho a tempo parcial [cfr. artigo 57.º, n.º 1, alínea b), subalínea ii)],

45.º

E que a licença parental complementar, na modalidade licença parental alargada, por mais três meses, se esgotou no final do mês de outubro de 2022.

46.º

Sintetizando o que acima se expôs, e atento o disposto nos artigos 51.º, 55.º e 57.º do Código do Trabalho, a Requerente solicita a V. Exas autorização para trabalhar a tempo parcial, com um horário de 17,5 horas semanais, estando reunidos, para o efeito, os seguintes requisitos de admissibilidade:

a) A Requerente é mãe de uma criança, nascida a 2 de março de 2022, que vive consigo em comunhão de mesa e habitação [cfr. artigo 57.º, n.º 1, alínea b), subalínea i)];

b) Em 1 de Fevereiro de 2023, data a partir do qual se requer a autorização para trabalhar a tempo parcial, já se esgotou o direito à licença complementar, na modalidade de licença parental alargada, por três meses (cf. artigo 55.º, n.º 2);

c) O trabalho a tempo parcial requerido terá início a 1 de Fevereiro de 2023 e fim a 31 de Janeiro de 2025 [cfr. artigo 57.º, n.º 1, alínea a)], com a duração total de 24 meses;

- d) A Requerente pretende trabalhar diariamente, de manhã, no período referente ao turno da manhã (entre as 8h00 e as 16h00), com um horário semanal de 17,5 horas;
- e) Não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial, porquanto a Requerente nunca usufruiu de qualquer período de trabalho a tempo parcial [cfr. artigo 57.º, n.º 1, alínea b), subalínea ii)];
- f) O outro progenitor, cônjuge da Requerente, tem uma atividade profissional que não se compadece com trabalho a tempo parcial, que nunca poderá requerer [cfr. artigo 57.º, n.º 1, alínea b), subalínea iii)];
- g) A modalidade de organização do trabalho a tempo parcial pretendida é diariamente, de manhã, no período referente ao turno da manhã, com um horário semanal de 17,5 horas, 70 horas mensais e com a dispensa diária para amamentar a que a Requerente tem direito [cfr. artigo 57.º, n.º 1, alínea c)].

Nestes termos e pelas razões supra enunciadas, estando verificados e reunidos os elementos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, requeiro a V. Exas novamente autorização para trabalhar a tempo parcial, diariamente, de manhã, no horário referente ao turno da manhã, com um horário semanal de 17,5 horas.

(...)"

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 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*”

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

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

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 tal regime de trabalho a tempo parcial pelo período 24 meses.

2.16. A trabalhadora indica que pretende trabalhar todos os dias, no período da manhã. Competindo à entidade empregadora indicar qual o horário, no período da manhã, em que a trabalhadora requerente irá exercer as suas funções.

2.17. 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.

2.18. 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 à 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”.*

2.19. A entidade empregadora, na intenção de recusa notificada à requerente, alega apenas que os motivos para a recusa se mantêm.

2.20. 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.

2.21. 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.

2.22. Ora, atendendo ao supra exposto, afigura-se que, por um lado, assiste legitimidade no pedido da trabalhadora uma vez que se entende que não está esgotado o limite máximo de duração do direito a trabalhar em regime de tempo parcial 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.

2.23. 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.

2.24. 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.

2.25. 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 DA CITE EM 04 DE JANEIRO DE 2023