

PARECER N.º 1087/CITE/2023

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 5418-TP/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 25.10.2023, por email, da entidade empregadora ..., 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, de Cuidados Gerais na ..., a desempenhar funções no serviço de ginecologia.

1.2. Em 13.10.2023, por email, a trabalhadora apresentou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível ao abrigo dos artigos 55.º e 57.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, como se transcreve:

“(…)

Eu, ..., enfermeira de cuidados gerais na ..., serviço de ginecologia, com número mecanográfico (...), venho por este meio pedir a prorrogação de horário parcial, ao abrigo do artigo 55 da lei n. 7/2009 "o trabalhador com filho menor de 12 anos (...) tem direito a trabalhar a tempo parcial".

Solicito que me seja mantida a redução de horário parcial, 17 horas e trinta minutos semanais, de 15/11/2023 a 15/04/2025. Mais declaro que o período de tempo solicitado não ultrapassa o período máximo legalmente previsto (2 anos); informo também que já gozei 6 meses de horário reduzido a 17 horas e 30 minutos por semana, nos termos do pedido feito TP/.../2023 que foi emitido o parecer desfavorável à entidade empregadora .../2023.

Declaro que a minha filha menor ..., com 7 anos, vive em comunhão de mesa e habitação comigo e com o pai, que este tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho em tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

Informo que não tenho outra atividade profissional ou incompatível com o exercício da parentalidade.

A modalidade de horário a tempo parcial, 17 horas e 30 minutos, pretendido são 3 turnos por semana (cf. artigo 55.º/3 in fine do CT)

Informo também que no tempo devido fiz uso da licença parental e complementar (esgotando o período máximo).

Caso este horário não seja possível no serviço em que me encontro, apresento-me disponível a mudar de serviço.

“(…)”

1.3. Em 25.10.2023, por email, o serviço AGRH - Núcleo de Assiduidade, notifica a trabalhadora da intenção de recusa proferida por despacho da Sra. Enf.^a Diretora, com base no parecer das chefias, que se transcrevem:

“(...)

Bom dia,

Junto envio o despacho relativamente ao pedido de Tempo Parcial.

Mais informo que tem um prazo de 5 dias para apresentar uma contra resposta ao motivo de recusa.

(...)

Documento n.º: 1/21943/2023

Data Registo: 16-10-2023

Classificador: 250.20.200 - Processamento de pedidos de horário de trabalho especial

Livro: interno

Data: 23/10/2023

Observações/Informação:

Corroborar-se a informação dada pela Dr. ... A retoma de atividade em regime de horário parcial é altamente lesiva para a Unidade dado não poder substituir as restantes horas do PNT em falta e tendo em consideração a grave falta de recursos humanos no ..., que interferem com a atividade do serviço e com a responsabilidade social do

Data: 20/10/2023

Observações/Informação:

Considerando as graves carências de recursos humanos que este ... enfrenta, sobretudo neste grupo profissional em que já se verifica um défice considerável de enfermeiros, sem que tenha sido possível recrutar novos elementos para reforço das unidades atenta a inexistência de profissionais interessados, proponho a recusa do pedido.

A consideração da Senhora Enfermeira Diretora.

(...)"

“Informação Interna da Área de Gestão de Recursos Humanos - Núcleo de Assiduidade

Data: 16/10/2023

Decisão:

O(A) Enfermeira (...), em regime de ..., a exercer funções na Ginecologia ..., vem solicitar através do requerimento em anexo, horário de trabalho a tempo parcial de 17,30h/semanais, na modalidade de 3 três turnos por semana.

A colaboradora informa que usufruiu da Licença Parental e Complementar e no presente encontra-se em Licença Especial a Filho, sem remuneração, e que o regresso ao trabalho apenas é possível em meio horário.

A referenciada já gozou um período de seis meses de Tempo Parcial, parecer favorável à colaboradora, emitido pelo CITE., durante o período de 15/11/2023 a 15/4/2025 por filhos menores ao abrigo do artigo 55º da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Analisado o requerimento considera-se que o(a) colaborador(a) cumpre as condições necessárias, uma vez que entrega o Cartão de Cidadão da menor e a declaração patronal do marido, para o efeito.

O ENFERMEIRO GESTOR, ENF.^a ... informa:

“A profissional faz falta ao serviço, a redução de carga horária semanal solicitada, poderá em períodos maior incidência de ausências para férias e outras, levar a dificuldades em suprir todas as faltas daí recorrente com consequente necessidade de recursos a horas extraordinárias.”

Face ao que antecede, somos de parecer que o requerido em condições de ser autorizado, nos termos da lei. (...)

1.4. Em 25.10.2023, por email, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, como se transcreve:

(...)

venho por este meio, manifestar-me em resposta ao indeferimento do meu pedido de redução de horário ao abrigo da parentalidade.

Não desvalorizando o problema apresentado em défices de enfermeiros, considero que mesmo assim não deve ser dificultado o exercício da parentalidade e o devido acompanhamento á minha filha. Posto isto, mantenho a minha intenção e peço que me seja atribuído a redução de horário.

De referir que o período pretendido é de 15/11/2023 a 15/04/2025.

Devo salientar que estou em licença sem vencimento desde o dia 06/10/2023 pois preciso de apoiar a minha filha; o regresso ao trabalho, somente é possível em meio horário, de outra forma tenho que me manter em licença sem vencimento.

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 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:

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

- 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 já gozou a 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. A trabalhadora solicita a prorrogação de trabalho a tempo parcial, com 17 horas e trinta minutos semanais, de 15/11/2023 a 15/04/2025, por o período de tempo solicitado não ultrapassar o período máximo legalmente previsto (2 anos), dos quais já gozou 6 meses de horário reduzido a 17 horas e 30 minutos por semana, Processo CITE-TP/506/2023, com parecer desfavorável à entidade empregadora n.º 143/2023. Declaro que a filha menor, com 7 anos, vive em comunhão de mesa e habitação consigo e com o pai e que este tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho em tempo parcial ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal. Declarando, ainda que não tem outra atividade profissional ou incompatível com o exercício da parentalidade e que a modalidade de horário a tempo parcial pretendida, 3 turnos por semana, a 17 horas e 30 minutos.

2.14. Do pedido formulado, afere-se que a trabalhadora já usufruiu do direito à licença parental complementar, que não está esgotado o prazo máximo de duração máxima deste tipo de horário e 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 a filha menor de 7 anos.

2.16. Solicita a prorrogação da prestação de trabalho a tempo parcial, no período de 15/11/2023 a 15/04/2025, por já ter gozado 6 meses do período máximo de duração de dois anos, na modalidade de organização de trabalho a tempo parcial em 3 dias por semana, competindo à entidade empregadora indicar qual o horário em que a trabalhadora requerente irá exercer as suas funções.

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

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, 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”.*

2.19. A entidade empregadora fundamenta a intenção de recusa em a retoma de atividade em regime de horário parcial ser altamente lesiva para a Unidade, dado não se poder substituir as restantes horas do PNT em falta, tendo em consideração a grave falta de recursos humanos que interferem com a atividade do serviço e com a responsabilidade social do ..., assente nas graves carências de recursos humanos que enfrenta, sobretudo neste grupo profissional em que já se verifica um défice considerável de enfermeiros, sem que tenha sido possível recrutar novos elementos para reforço das unidades atenta a inexistência de profissionais interessados, entendendo, desta forma, existirem exigências imperiosas do funcionamento do serviço, ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora.

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 a prorrogação do horário solicitado pela requerente.

2.21. Ora, atendendo ao supra exposto, afigura-se que, por um lado, assiste legitimidade ao pedido da trabalhadora de prorrogação, por cumpridos os requisitos necessários e, por outro lado, as razões invocadas pela entidade empregadora apesar de indiciarem a existência de razões imperiosas do funcionamento do serviço, contudo não resulta demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido de prorrogação apresentado pela trabalhadora coloque em causa o funcionamento do mesmo ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora por indispensável, tal como determina o disposto nos artigos 55.º e 57.º 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, apesar de alegar, não resulta demonstrado, inequivocamente, 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. Salieta-se 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 22 DE NOVEMBRO DE 2023.**