

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 847/CITE/2023

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 847/CITE/2023, referente ao processo de pedido de Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de tempo parcial n.º CITE-FH/3994/2023, aprovado por unanimidade dos membros da CITE presentes na reunião Tripartida de 13 de setembro, 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 5527-RP/2023

I – OBJETO

1.1. Por correio eletrónico datado de 31.10.2023, a CITE recebeu da trabalhadora ..., reclamação do Parecer n.º 847/CITE/2023, nos termos que a seguir se transcrevem:

“(…)

Exmos./as. Senhores/as

Eu, ..., a desempenhar funções no ..., venho reclamar, junto do CITE, contra o indeferimento do processo instruído anteriormente por considerar que o meu processo foi mal instruído por parte da instituição e que não foram enviados para a CITE todos os elementos que me foram solicitados e dos quais tenho registo e são elegíveis de serem apreciados pela CITE.

Para os devidos efeitos, junto se encaminha em anexo:

- *E-mails enviados e recebidos por mim, recursos humanos e representantes de enfermagem;*
- *E-mail recebido pela CITE datado de 14.09.2023;*
- *PDF completo de e-mails (por não conseguir anexar todos);*
- *Parecer dos representantes de Enfermagem;*
- *Parecer CITE*

Reclamação ao Parecer n.º 847/CITE/2023, N.º Processo/Referência CITE-TP/3994/2023.

Informo que estou disponível para quaisquer esclarecimentos.

(…)”

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. No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 847/CITE/2023, em sentido favorável à intenção de recusa da prestação de trabalho a tempo parcial 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 tempo parcial, em todos os dias da semana, por se entender que o pedido não se encontrava regularmente formulado.

2.7. Tal parecer foi emitido tomando como referência o pedido formulado através de “*minuta genérica*” manuscrita pela requerente e datada de 27.07.2023, e por e-mail do mesmo dia, aferindo-se de tais documentos, que o pedido não se encontrava regularmente formulado nos termos dos artigos 55.º e 57.º do CT.

2.8. No mesmo dia e por correio eletrónico, a trabalhadora informou que se encontra a gozar licença parental complementar (que terminaria a 03.08.2023), que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo no

gozo de tal direito e que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial, indicando, por fim, que pretende trabalhar em regime de turnos.

2.9. Por correio eletrónico datado de 28.07.2023 é comunicado à trabalhadora para discriminar o horário de trabalho por cada turno.

2.10. No mesmo dia – 28.07.2023, a trabalhadora informa que pretende desempenhar funções nos turnos da manhã, tarde e noite.

2.11. Por fim, em 31.07.2023, entidade empregadora, solicitou à requerente que especificasse o prazo pelo qual pretende gozar tal regime.

2.12. A trabalhadora requerente, respondeu a tal solicitação no dia imediatamente a seguir – 01.08.2023, indicando o período em que pretende trabalhar em tal regime.

2.13. 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.

2.14. 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.

2.15. A trabalhadora, notificada do Parecer n.º 847/CITE/2023, veio reclamar do mesmo alegando para o efeito que juntou todos os elementos necessários, obrigatórios e solicitados pela entidade empregadora.

2.13. No parecer n.º 847/CITE/2023, a CITE deliberou ser favorável à intenção de recusa, procedendo-se de seguida à transcrição da parte que releva para a apreciação da reclamação apresentada:

“ (...)

2.13. *No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial.*

2.14. *Informou ainda que, de momento se encontra a gozar licença parental complementar.*

2.15. *Analísado o pedido de trabalho em regime de tempo parcial, verifica-se que o mesmo não cumpre o formalismo legal estabelecido nos artigos 55.º e 57.º do CT.*

2.16. A trabalhadora não declarou o/a menor vive em comunhão de mesa e habitação.

2.17. Afere-se igualmente que a requerente não declarou ainda, que o outro progenitor tem atividade profissional, e não se encontra ao mesmo tempo a usufruir do mesmo direito.

2.18. Por fim, a trabalhadora também não indicou qual a modalidade de trabalho, ou seja, se pretende trabalhar diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

2.19. Assim, de forma a que a trabalhadora possa gozar do regime de trabalho a tempo parcial ao abrigo da parentalidade, deverá fazê-lo nos termos do disposto previsto nos artigos 55.º e 57.º do Código de Trabalho.

2.21. Em face da factualidade descrita, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais do pedido da trabalhadora, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, podendo a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

(...)"

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

2.17. Analisemos,

2.18. A Reclamante apresentou Reclamação do Parecer com sentido favorável à intenção de recusa do pedido de trabalho a tempo parcial por si formulado. 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.**

2.19. 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).

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

2.21. 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.

2.22. 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.

2.23. Ora, verifica-se, da análise dos elementos juntos ao processo, que assiste razão à Reclamante, na medida em que, como erroneamente se fez constar no Parecer ora reclamado, o pedido formulado contém todos os elementos necessário e obrigatórios para a sua análise. Efetivamente, o facto de ter havido diversa correspondência trocada entre as partes, não se encontrando a mesma organizada de forma sequencial, motivou o erróneo pressuposto de que o pedido não se encontrava formulado corretamente.

2.24. Pelo supra exposto, será de concluir que o pedido formulado pela trabalhadora cumpre os requisitos formais e legais previstos nos artigos 55.º e 55.º do CT.

2.25. 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.

2.26. 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.

2.27. 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 porquanto se encontram preenchidos os requisitos dos artigos 55.º e 57.º do CT, pelo que, se passa, em seguida, à emissão de novo Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora

*

PROJETO DE PARECER

Assunto: - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de 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 n.º CITE-FH/3994/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 16.08.2023, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Por correio eletrónico datado de 26.07.2023, a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Sou ..., a desempenhar funções no ..., com o número mecanográfico ..., atualmente a gozar de licença parental alargada, com termino no dia 03 de agosto de 2023, após o nascimento do meu filho a 7 de novembro de 2022.

Venho por este meio requerer Trabalho a Tempo Parcial de trabalhador com responsabilidades familiares até setembro de 2024, inclusive, ao abrigo do artigo 55.º do Código do Trabalho.

Solicito ainda dispensa para amamentação na proporção do respetivo período de trabalho.

(...)”

1.3. A pedido da entidade empregadora, por correio eletrónico datado de 27.07.2023, a trabalhadora veio complementar o pedido e declarar:

- Que reside em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial;
- Que não está esgotado o período máximo de duração;
- Que a modalidade de organização dos períodos de trabalho corresponde a todos os dias (manhã, tarde e noite);
- Que se encontra a terminar o gozo da licença parental complementar;
- Que pretende o gozo de tal regime até 30/09/2024.

1.3. Por correio eletrónico datado de 11.08.2023, foi remetida à trabalhadora, a intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Conforme anexo, informa-se o Despacho que mereceu o seu pedido de regime de trabalho a tempo parcial, por parte do Sr. Enfermeiro Diretor.

Informa-se, ainda que, querendo tem 5 dias para se pronunciar sobre o Despacho emitido ao seu pedido, findo o qual será, o seu pedido, enviado a CITE.

(...)”

Consta do processo remetido à CITE a seguinte informação interna:

“ASSUNTO: Regime de trabalho em tempo parcial

Relativamente a solicitação da Senhora Enfermeira ... (...) a exercer funções na ... e que pretende após o termino da licença parcial alargada (em 03/08/2023) usufruir de regime de trabalho em tempo parcial até Setembro de 2024 refiro o seguinte face aos constrangimentos em RH da

- 3 enfermeiras a usufruir de licença parental,
- 2 enfermeiras que rescindiriam contrato em julho,
- 2 enfermeiras já a gozar de regime de trabalho em tempo parcial
- 8 enfermeiras com limitação de horário noturno
- 1 enfermeira que já tem em curso o processo para aposentação,

Torna-se difícil acomodar estes regimes de trabalho a tempo parcial/flexível pois à semelhança de qualquer serviço de internamento, este funciona 24horas/dia e que o número de enfermeiros nos turnos da M, T e N e igual, não sendo possível ter um rácio diferente nem nas noites nem ao fim-de-semana.

Face a Lei do Código do Trabalho esta e uma situação com enquadramento jurídico favorável, pelo que em abono do normal funcionamento da ..., a situação em análise carece da ponderação de outras alternativas que permitam dar resposta a esta solicitação e a outras previsíveis. Por ex. por cada 2 enfermeiras em trabalho parcial que seja admitida 1 enfermeira para horário de roulement.”

1.4. Não consta do processo remetido à CITE, apreciação por parte da trabalhadora.

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*

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

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 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 até 30/09/2024.

2.16. A trabalhadora indica que pretende trabalhar todos os dias – turnos da manhã, tarde e noite.

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, na intenção de recusa notificada à requerente, 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. Na verdade, da intenção de recusa da entidade empregadora, os factos relevantes serão as exigências imperiosas do funcionamento da entidade, e no que as estas respeitam, afere-se a existência de 2 trabalhadoras que já usufruem trabalho a tempo parcial.

2.21. Porém, é precisamente por esse motivo que este pedido não pode ser recusado, porquanto isso poderia criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado *“requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”* (n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.22. Neste sentido, a CITE tem defendido que: *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”*

2.23. Não obstante o acima referido, no caso de se verificar uma colisão de direitos e concretamente, do direito do Requerente com os direitos de outros/as trabalhadores/as, ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

2.24. 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 outro lado, apesar de as razões invocadas pela entidade empregadora que poderem consubstanciar razões imperiosas do funcionamento do serviço, não as logrou demonstrar, porquanto não resulta 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 o teor da intenção de recusa da entidade empregadora.

2.25. 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.

2.26. 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 17 DE JANEIRO DE 2024