

PARECER N.º 253/CITE/2024

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

Processo n.º 752-TP/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 02.02.2024, por carta registada a 01.02.2024, 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 Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica de Radiologia, a exercer funções no serviço de Imagiologia.

1.2. Em 15.01.2024, p.m.p., a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, identificado como doc.1, que se transcreve:

“(...)

Assunto: Pedido de Trabalho a Tempo Parcial

Data: 15 de janeiro de 2024

A., Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica de Radiologia, (...)a exercer funções no Serviço de Imagiologia da Unidade de (...) desde junho de 2006, com Contrato Individual de Trabalho de 35 horas semanais, vem por este meio solicitar a Vossa Excelência, que lhe seja concedido trabalho a tempo parcial, na modalidade de três dias por semana, previsto no artigo 55.º do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

A redução para meio horário (17h30 semanais) terá início no dia 01/03/2024, terminando a 28/02/2025.

Este pedido tem como objetivo a prestação de assistência aos filhos ... (nascida a .../.../2014), ... (nascido a .../.../2014) e ... (nascido a 07/ 12/2019). Seguem em anexo as cópias dos assentos de nascimento.

Declara-se que:

Os menores vivem com a requerente (mãe), assim como com o pai, em comunhão de mesa e habitação.

Os três menores têm idade inferior a 12 anos.

O outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.

A requerente ainda não gozou de nenhum período de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares.

A requerente gozou de licença parental complementar na modalidade prevista na alínea a) do ponto I do artigo 51.º, e de licença para assistência a filho prevista no artigo 52.º por um período total de 21 meses (...)."

1.3. A trabalhadora foi notificada da intenção de recusa proferida pelo conselho de Administração, em 25.01.2024, com base na informação manuscrita da TSDT Coordenadora (identificado como Doc.2) transcrita em informação elaborada pelo Serviço de Recursos Humanos, que se transcreve

"(...)

A requerente cumpre os requisitos legais, nomeadamente:

- a) É progenitora de três filhos menores de 12 anos;*
- b) Entrega declaração na qual consta: i. Que as crianças vivem, com a requerente, em comunhão de mesa e habitação; ii. Que o outro progenitor tem atividade profissional e não usufrui de regime de trabalho a tempo parcial;*
- c) Não está esgotado o período máximo de duração (3 anos porque têm três filhos).*

A superior hierárquica pronuncia-se referindo que terá de haver aumento do recurso a trabalho suplementar (extraordinário), no valor de 70 horas mensais, com sobrecarga dos trabalhadores.

Refere, ainda, o facto de, no período em causa, regressarão ao serviço 3 trabalhadoras, após gozo de licença parental, e que, com toda a certeza, irão usufruir de dispensa diária para amamentação.

Acresce que, atualmente, no serviço de imagiologia, estão excluídos do turno da noite 2 trabalhadores TSDT por funções de coordenação, 4 por indicação do Serviço de Medicina do Trabalho, 1 por responsabilidades familiares e 2 por amamentação.

Refira-se, ainda que, mensalmente, considerando a carga horária praticada pelos trabalhadores TSDT, existe disponibilidade para a prestação de 4.998 horas de trabalho normal, sendo necessárias 5.380 horas para o normal funcionamento do serviço (382 horas serão extraordinárias); com a prática do horário em tempo parcial pela requerente a disponibilidade reduz-se em 70,5 horas, acrescendo estas horas às horas de trabalho extraordinário (passando a ser de 454,5 horas).

Refira-se que o Conselho de Administração não tem competência, nos termos do Estatuto do Serviço ..., aprovado pelo Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto, para contratar um trabalhador para suprir a redução do horário da requerente, uma vez que não se trata de uma ausência total.

Assim sendo, afigura-se que estão reunidas condições para o pedido ser indeferido, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, e por impossibilidade de substituir a trabalhadora, face à sua indispensabilidade, nos termos do n.º 2 do art.º 57.º do Código do Trabalho.

"(...)."

1.4. Em 30.01.2024, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Assunto: Apreciação à Intenção de Recusa ao Pedido de Trabalho a Tempo Parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

..., Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica de Radiologia, com o número mecanográfico ..., a exercer funções no Serviço de Imagiologia da ..., desde Junho de 2006, com Contrato Individual de Trabalho de 35 horas semanais, tendo recebido a intenção de recusa do pedido de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, na modalidade de 3 dias por semana, em 26/01/2024, vem requerer uma apreciação por parte do CITE, nos termos e fundamentos seguintes.

No ponto 6 da intenção de recusa, é referido que "A requerente já usufruiu deste direito entre 13/04/2016 e 02/10/2017 (1 ano, 5 meses e 20 dias)"., Tal não corresponde à verdade, pois a mesma nesse período usufruiu da Licença Parental Complementar, prevista no art. 51º do Código do Trabalho, Conf. Doc. 1 que ora se junta.

Aliás, conforme também é referido no ponto 2 "A trabalhadora tem direito, nos termos do art.º 55º, n.º 1, do CT, a trabalho a tempo parcial, (...) depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades e que, efetivamente foi gozada. "

Assim, a trabalhadora, ora Requerente, gozou a Licença Parental Complementar nos termos do art. 51º e não Trabalho a Tempo Parcial, nos termos do art. 55º que é o que agora se requer e que no caso poderá ser prorrogado até 3 anos, conforme referido em ponto 5.

É referido no ponto 9, que a Requerente cumpre os requisitos.

De referir, ainda, que as 3 trabalhadoras ausentes por licença parental e de gravidez de risco referidas no ponto 11, encontram-se atualmente substituídas por outras trabalhadoras. Após o regresso das trabalhadoras ausentes, a redução da carga horária de 2 horas para amamentação, não tem por hábito sobrecarregar a carga horária dos outros trabalhadores, mas apenas a redistribuição das suas funções durante o tempo de amamentação, pela restante equipa.

A ora Requerente necessita do Trabalho a Tempo Parcial. Vejamos, a mesma tem 3 filhos. Os 2 mais velhos gémeos, 9 anos, em idade escolar e com necessidade de acompanhamento escolar. A logística familiar é muito intensa, com os 3 filhos, 2 deles gémeos e um com 4 anos de idade, em escolas e horários diferentes.

A isto acresce o facto de o trabalho prestado pela Requerente ser efetuado em regime hospitalar, com toda a exigência do serviço prestado e com a agravante de ser prestado em regime de turnos, inclusive noturnos.

Que inviabiliza a resposta familiar que a trabalhadora necessita face às condições particulares do seu agregado familiar.

Sendo que ao progenitor, é de todo impossível acompanhar esta logística, dada a sua profissão, ficando a cargo da progenitora.

Motivo pelo qual necessita muito deste regime.

Assim, requer-se a V/Exa. uma apreciação.

(...)"

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.

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

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 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. A trabalhadora solicita a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para dar assistência aos seus filhos menores de 12 anos, de 01.03.2024 a 28.02.2025, declarando que vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, sendo a 1.^a vez que faz o pedido, pelo que não se encontra esgotado o período máximo de duração e que outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial. Indica, ainda, que pretende trabalhar a tempo parcial na modalidade de três dias por semana e que já gozou a licença parental complementar (art. 51.^o).

2.14. Do pedido formulado, afere-se que a trabalhadora declara já ter gozado a licença parental complementar, que não está esgotado o prazo de duração máxima deste tipo de horário, que o outro progenitor tem atividade profissional e não exerce o mesmo direito ao mesmo tempo.

2.15. Mais declara que vive em comunhão de mesa e habitação com os seus filhos.

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

2.16. Solicita a prestação de trabalho a tempo parcial, com início no dia 01.03.2024 até 28.02.2025, pelo prazo de 1 ano, na modalidade de organização de trabalho a tempo parcial de 3 dias por semana.

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 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 ao pedido de trabalho a tempo parcial assente em (1) o pedido implicar um aumento do recurso a trabalho suplementar (extraordinário), no valor de 70 horas mensais, com sobrecarga dos trabalhadores; (2) no período em causa, regressarão ao serviço 3 trabalhadoras, após gozo de licença parental, e que, com toda a certeza, irão usufruir de dispensa diária para amamentação; (3) atualmente, no serviço de imagiologia, estão excluídos do turno da noite 2 trabalhadores TSDT por funções de coordenação, 4 por indicação do Serviço de Medicina do Trabalho, 1 por responsabilidades familiares e 2 por

amamentação; (4) mensalmente, considerando a carga horária praticada pelos trabalhadores TSDT, existe disponibilidade para a prestação de 4.998 horas de trabalho normal, sendo necessárias 5.380 horas para o normal funcionamento do serviço (382 horas serão extraordinárias); com a prática do horário em tempo parcial pela requerente a disponibilidade reduz-se em 70,5 horas, acrescendo estas horas às horas de trabalho extraordinário (passando a ser de 454,5 horas) e (5) o Conselho de Administração não ter competência, nos termos do Estatuto do Serviço Nacional de Saúde, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto, para contratar um trabalhador para suprir a redução do horário da requerente, uma vez que não se trata de uma ausência total.

2.20. Em rigor, apesar de os motivos imperiosos do seu funcionamento invocados indiciarem as dificuldades inerentes à gestão de pessoal e ao serviço prestado, ainda assim, a entidade empregadora limita-se a alegar os motivos que considera serem fundamentais para não conceder o horário solicitado pela requerente, contudo o que a entidade empregadora deveria ter feito e não fez, era demonstrar o alegado, não se mostrando suficiente alegar o número de trabalhadores que estão atualmente em gozo de direitos da parentalidade e/ou com limitações, quando não cuida demonstrar como o foi ou ainda é possível e/ou comprovar os constrangimentos alegados.

2.21. Ora, atendendo ao supra exposto, afigura-se que, por um lado, assiste legitimidade ao pedido da trabalhadora por cumpridos os requisitos legais exigidos e, por outro lado, as razões invocadas pela entidade empregadora indiciam a existência de razões imperiosas do funcionamento do serviço, mas não resulta demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento do mesmo ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, 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. Salieta-se que **sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar** e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, **impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requirem**, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.23. 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 ...

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 28 DE FEVEREIRO DE 2024.**