

PARECER N.º 370/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 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1251-TP/2024

I – OBJETO

1.1. Por correio registado de 27-02-2024 e rececionado pela CITE em 28-02-2024, 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 enfermeira e a desempenhar atualmente funções no Serviço do Bloco Operatório (BO) na entidade supra identificada.

1.2. Por correio eletrónico em 12-02-2024, a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, correspondente a metade do praticado a tempo completo, nos termos do disposto nos artigos 55.º e 57.º ambos do CT, fundamentando que:

- “1. Desde 2019 a realizar sessões de fisioterapia semanal, numa clínica privada, com recurso a medicação para apoio e controlo algíco, tendo ainda efetuado algumas consultas de fisioterapia no Hospital ... com recurso a mesoterapia e fisioterapia com pouco sucesso;*
- 2. Considerada "apta condicionalmente" pela medicina do trabalho, aquando do regresso após incapacidade temporária para o trabalho de grande duração em final de 2021;*
- 3. Todos os apoios a que recorria para controlo algíco (fisioterapia e medicação) foram cessados aquando da gravidez em maio de 2022;*
- 4. Tendo sido recentemente mãe tem sido muito desafiante a adaptação a esta nova realidade, que exige esforços físicos acrescidos;*
- 5. Entretanto, já mãe, foi-me certificada doença profissional, pelo Instituto de Segurança Social, com incapacidade permanente parcial para o trabalho, com atribuição de pensão;*
- 6. Após o gozo de todas as licenças associadas à parentalidade (inicial e alargada), senti-me na necessidade de recorrer à incapacidade temporária para o trabalho, que mantenho,*

par ainda não me encontrar apta a gerir a vida pessoal, parental e profissional e par ainda não ter regressado à fisioterapia, bem como à medicação habitual para controlo álgico, por me encontrar a amamentar;

7. *Declaro, sob compromisso de honra, que o meu filho, ..., com 11 meses de idade, vive comigo e com o outro progenitor, ..., em comunhão de mesa e habitação;*

8. *O outro progenitor, com quem partilho as responsabilidades parentais, exerce atividade profissional em horário completo, e não se encontra ao mesmo tempo em regime de trabalho a tempo parcial, como atesta o Anexo I, não se encontrando impedido ou inibido de exercer o poder paternal;*

9. *Por estes motivos, considero que me será muito exigente e condicionará a qualidade das minhas funções o regresso a tempo integral ao desempenho das minhas funções como enfermeira;*

10. *Venho por todos os motivos supracitados, por este meio, solicitar que me **seja concedido e autorizado um horário de trabalho em regime parcial de 18 horas, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias uteis**, ou seja, de segunda a sexta-feira, e entre, em cada dia, das 8 horas as 15h30; em funções compatíveis com as minhas limitações conhecidas pela Medicina do Trabalho;*

11. *Declaro, sob compromisso de honra, que não se encontra esgotado o período máximo de duração o para usufruto deste regime de trabalho;*

12. *Mais, pretendo ainda que o horário de trabalho agora requerido, perdure durante o mínimo de 2 anos, prolongável se necessária, a partir do meu regresso e ate 02.02.2026.”*

1.3. Por correio eletrónico em 22-02-2024, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa. A entidade empregadora fundamenta a sua recusa em exigências imperiosas do seu funcionamento, alegando que a requerente:

“- presta a sua atividade no serviço de bloco operatório onde se encontra integrada e nos termos do próprio pedido (contextualizado no que respeita à invocada parentalidade);

- requer não apenas um regime de horário parcial, como também um regime de horário flexível no parcial eventualmente considerado. A conceder-se no requerido, os períodos de trabalho no designado período da tarde/noite resultariam, objetivamente, no comprometimento do funcionamento do BO, e na equipa a que se encontra dedicada, em função dos requisitos legais quanta as dotações seguras

no mesmo BO, tendo que assegurar as dotações seguras em matéria de prestação de cuidados. Situação agravada pelo duplo propósito de, também, reduzir a carga horaria. Tal consequência resulta evidenciada, para além do que abaixo se fundamenta, desde logo, na impossibilidade de promover um incremento de trabalho extraordinário para suprimir a prestação de trabalho no período de horário parcial a preencher, como também no referido período laboral tarde/noite, tendo em conta os termos do Despacho de ..., n.º .../2023, que recaiu sobre o Plano de Atividades e Orçamento para 2023 aprovado (cujo referencial se mantém para 2024, até aprovação do correspondente plano), porquanto a circunstancia de se conceder no solicitado implicaria um aumento de encargos superiores ao orçamentado, **situação que materializa o requisito exigido na parte final do n.º 2 do artigo 157.º do Código do Trabalho.** Ora, como depreendera, a **rigidez** na estatuição de um regime de horário laboral no contexto hospitalar, inserido no grupo profissional na prestação de cuidados de saúde, em entidade empregadora integrante do ... **cujo processo de recrutamento e pré-dotações observa o determinado em sede ..., alicerçado no regime laboral da Carreira de Enfermagem, designadamente no que à determinação do regime de trabalho por turnos diz respeito, impede este Hospital de habilitar a proposta de V. Exa.**

Todo o processo gestor em matéria de conciliação de horários tem permitido, como em todas as demais situações laborais, harmonizar os turnos de trabalho com a vida familiar, por forma a não prejudicar a conciliação familiar dos demais profissionais de enfermagem do Serviço, sendo certo que, em função do avolumar de situações com idênticos pedidos, torna-se inoportável assegurar os mesmos.

Atente-se que o quadro de pessoal e regime de trabalho da enfermagem, **atendendo à natureza a organização do trabalho em contexto hospitalar, consta legalmente previsto e regulamentado** tendo presente uma carga horaria de **36 horas semanais**, na modalidade de **turnos rotativos**, nos **7 dias da semana**.

Acresce que a pretensão de V. Exa. **extravasa o âmbito do invocado regime legal**, porquanto acumula duas pretensões no âmbito dos regimes de horário específicos para a Parentalidade, e pretende determinar os dias em que se permite trabalhar, quando o regime de horário flexível corresponde a escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho **diário**.

A intenção de **fixar** (de acordo com proposta apresentada) um horário de trabalho contrário ao que vigora para o seu grupo profissional e serviço, faz com que o regime de rotatividade inerente, e que **habilita a conciliação da vida familiar dos demais Trabalhadores do Serviço, deixe de verificar-se, impondo a outros uma onerosidade laboral contrária aos princípios constitucionais e regulamentares do regime de trabalho.** Neste caso em particular, a imposição a outros profissionais significaria uma especial onerosidade laboral, por forma a manter os rácios de prestação de cuidados nos turnos para os períodos das tardes/noites. O preceito e regime legal invocados não conferem ao Trabalhador o direito de impor ao Empregador as horas do início e do termo do período normal do trabalho, como resulta do proposto por V. Exa.

Por todo o exposto, a duplicidade de regimes de horários propostos, além de não observar o regime legal em causa, fará perigar a prossecução do qualificado interesse público assistencial, enquanto Missão desta Entidade Pública, porquanto tornará ainda mais deficitário as designadas dotações seguras (ou seja, ter o número necessário de profissionais com as competências e a formação adequada no posto de trabalho correto, em cada momento) por forma a assegurar a prestação de cuidados de saúde condigna.

Em função do que, recusado o pedido de horário parcial de 18 horas semanais, complementado com uma determinação de horário fixo «das 8h às 15h30 (...) de segundo a sexta-feira»”

1.4. Por correio eletrónico em 22-02-2024, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, reiterando o pedido formulado, dando destaque o ponto 10, e acrescenta: “não faço questão de me manter no serviço de bloco operatório, até porque não me considero uma mais valia para este serviço por me encontrar impossibilitada de fazer ..., ou seja, trabalho extraordinário, por doença profissional, com limitações reconhecidas pelo ..., contraídas no mesmo serviço do hospital. Razão pela qual, já devia ter sido transferida, tal como sugerido pelo serviço de Medicina do Trabalho.

Por esse motivo e por todos os outros motivos, agradeço e aguardo transferência para um serviço onde me possa ser atribuído o horário pretendido, mais uma vez reiterando, que adaptado às minhas limitações, conhecidas pelo serviço de Medicina do Trabalho.

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. Regime de Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidade familiares, nos termos do artigo 55.º do Código de Trabalho:

“1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.”

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

2 - O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 - 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.

4 - 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.

5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 - A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.”

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.”.

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.”

2.11.3. 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.

2.11.4. 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. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para prestar assistência ao seu filho com 11 (onze) meses de idade.

2.14. A trabalhadora propõe uma redução para metade do praticado a tempo completo.

2.15. A trabalhadora declarou que reside em comunhão de mesa e habitação com o menor.

2.16. Declarou que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra a usufruir do mesmo regime ao mesmo tempo.

2.17. No pedido inicial a requerente informou que pretende tal regime pelo período máximo, base legal, artigo 55.º n.º 4 do CT.

2.18. A trabalhadora declarou que não está esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial.

2.19. Declarou ainda que já gozou a licença parental complementar – n.º 2 do artigo 55.º do CT.

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

2.20. No pedido a trabalhadora requerente indicou que pretende a organização do trabalho a tempo parcial (18h – corresponde a metade do tempo praticado a tempo completo) em dias úteis e durante o turno da manhã (segunda a sexta-feira, das 8h00 às 15h30).

Deixando ao critério da entidade empregadora qual o horário que melhor satisfaz as necessidades do Serviço a que está alocada, balizando que pretende o turno da manhã e em dias úteis, perfazendo as 18 horas.

2.21. Assim, em face da factualidade descrita, conclui-se pelo 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.

2.22. No que concerne à intenção de recusa pela entidade empregadora, é pois de considerar que o fundamento apresentado não se enquadra no conceito jurídico em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, e este conceito 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.

2.23. 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

2.24. Ora, analisado o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora na intenção de recusa, somos de concluir que a entidade empregadora apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não logrou demonstrar o número total de trabalhadores/as que exercem as mesmas funções da requerente e o número de trabalhadores/as necessários/as necessários por dia, e que não é possível elaborar o horário solicitado pela requerente.

2.25. Ou seja, a entidade empregadora deveria ter indicado todos os turnos existentes no serviço de bloco operatório da ... onde a requerente exerce funções, quantos/as trabalhadores/as são necessários/as para cada um desses turnos e quais os períodos que ficam a descoberto com a implementação do horário solicitado pelo requerente.

2.26. Na verdade, o facto relevante será que a entidade empregadora alega “ *Todo o processo gestor em matéria de conciliação de horários tem permitido, como em todas as demais situações laborais, harmonizar os turnos de trabalho com a vida familiar, por forma a não prejudicar a conciliação familiar dos demais profissionais de enfermagem do Serviço, sendo certo que, em função do avolumar de situações com idênticos pedidos, torna-se inoportável assegurar os mesmos.*”, ou seja que já existem outros/as trabalhadores/as a usufruírem de idênticos direitos, motivo pelo qual, recusa a pretensão da requerente.

2.37. 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 trabalho a tempo parcial, 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).

2.38. 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.”*

2.39. 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.

2.40. Com efeito, se não for possível que todos os horários a tempo parcial se concentrem em determinados dias ou períodos do dia, terão, então, inclusive, os/as horários dos/as trabalhadores/as que usufruem de horário a tempo parcial que ser rotativos, de forma a que que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários, sem pôr igualmente em causa o direito.

2.41. Na verdade, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa/entidade.

2.42. Ou seja, a entidade empregadora deverá ter presente que, tendo em consideração as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do seu serviço, a trabalhadora requerente e todos/as os/as outros/as nas mesmas circunstâncias, deverão poder gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.

2.43. Contudo, na elaboração dos turnos, caso os direitos dos/as trabalhadores/as que usufruem horários relacionados com a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, colidam com os períodos de descanso dos demais trabalhadores/as, deverão proceder a uma distribuição equitativa por aqueles do dever de assegurar o funcionamento do serviço.

2.44. Saliencia-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, 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 requeiram, 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.

2.46. Por último, enfatiza-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:

3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE **emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ...**, relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. O presente Parecer não dispensa o empregador de 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE MARÇO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).