



PARECER N.º 177/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho a 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 848 – TP/2011

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 2011.09.26, da Presidente do Conselho de Administração do ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira graduada e a exercer funções no Serviço de Medicina.
- 1.2. O pedido da trabalhadora foi apresentado à respectiva entidade empregadora em 2011.08.21, com o seguinte teor:

*Exma. Sra. Presidente do Conselho de
Administração ...*

..., Enfermeira Graduada no mapa de pessoal do ..., com o n.º mecanográfico n.º ..., a exercer funções no Serviço de Medicina, vem informar que ao abrigo do Artº 55 (nº 1,2,3) da lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, pretende gozar de Licença para “Trabalho a tempo Parcial para Trabalhador com Responsabilidade Familiares”, a partir do dia 1 de Outubro de 2011.

Mais declaro que a licença requerida serve para acompanhamento de menor, minha filha, de 10 anos de idade, (conforme documento em anexo) que vive em regime de comunhão de mesa e habitação comigo.

A observar que nunca exerci direito ao gozo de licença nestes termos, por isso não se encontra esgotado período máximo de duração.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Mais declaro que o progenitor da criança, meu marido, não se encontra em exercício de trabalho de tempo parcial, na sua actividade laboral.

A pretensão do gozo da licença é por um período de 12 meses, em regime de trabalho a tempo parcial, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, que neste caso é do exercício de 17 horas e 30 minutos semanais, mantendo intenção de manter o regime de roulement, praticado no actual exercício de funções.

Sem outro assunto, aguardo deferimento.

..., 24 de Agosto de 2011

(ass.)

- 1.3.** A recusa de autorização pela entidade empregadora foi notificada à trabalhadora em 2011.09.14 nos seguintes termos:

“Ofício no 443/CA/2011

ASSUNTO: Intenção de recusa de autorização para gozo de licença de trabalho a tempo parcial.

Em resposta ao requerimento apresentado por V. Excia a 24 de Agosto de 2011, somos a informar que o mesmo se encontra correctamente instruído nos termos do n.º 8 do art.º 57º da Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro.

Contudo, levamos ao seu conhecimento que o órgão de gestão mantém a anterior decisão de intenção de recusa ⁽¹⁾, atentos os seguintes fundamentos:

- 1. O regime jurídico aplicável aos trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas consta da Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro, artº 34º do Regime e artº 52º do Regulamento;*
- 2. Nos termos do artº 34º do referido diploma, a licença parental pode ser requerida para acompanhamento, até 6 anos de idade, pelo que de acordo com o citado preceito, não poderá usufruir a licença agora requerida;*
- 3. No entanto, e caso a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego considere haver lugar à aplicação da lei geral em detrimento da lei especial, o regime de Trabalho*

¹ Nota da CITE: A entidade empregadora recusara anteriormente à trabalhadora um pedido com finalidade idêntica, tendo essa recusa obtido parecer favorável por parte da CITE (processo n.º 726/TP/2011, reunião de 2011.09.16).



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

poderá ser requerido até o menor perfazer 12 anos de idade, pelo que o requerimento apresentado por V. Ex.a pode ser apreciado;

- 4. Nestes termos e de acordo com o nº 2 do artº 55.º da Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, o trabalho a tempo parcial poderá ser exercido por “qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades”, situação que não se verifica na situação em apreço, uma vez a menor ter nascido em 2001;*
- 5. Face à idade dos seus descendentes e à inexistência de fundamentos atendíveis para o gozo do regime de trabalho a tempo parcial, o órgão de gestão considera que as responsabilidades familiares acometidas a V. Ex.ª, são em tudo semelhantes às responsabilidades familiares dos outros profissionais com descendentes menores de 12 anos;*
- 6. Acresce que o Hospital ... se debate com dificuldades na gestão de recursos de pessoal de enfermagem, face aos actuais constrangimentos impostos no âmbito do recrutamento e da contratação de profissionais;*
- 7. Como é do conhecimento de V. Ex.ª, no Serviço de Medicina Interna, um elemento encontra-se em Licença de Maternidade e dois em gozo de Licença para Assistência a Filho com Doença Crónica, pelo que a concessão do regime de tempo parcial suscita agravamento das dificuldades ao normal funcionamento do serviço;*
- 8. Dada a recente alteração orgânica acometida ao Hospital ... o seu pedido poderá ser reapreciado pelo futuro órgão gestor.*

Face ao exposto, comunicamos a V.ª Ex.ª a intenção de recusa da autorização de trabalho a tempo parcial e no intuito de solicitar parecer à Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego, em cumprimento do disposto no nº 4 do art.º 57º da Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, solicita-se a V.ª Ex.ª se digne apresentar resposta, por escrito, no prazo de 5 dias.

Com os melhores cumprimentos

O Conselho de Administração

A Presidente (ass.)”

- 1.4.** A apreciação pela trabalhadora da intenção de recusa à autorização solicitada foi entregue à entidade empregadora em 16.09.2011, com o seguinte teor:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“Eu, ..., venho por este meio, e em resposta ao Ofício enviado por Vossa Exa. Nº 443/2011, manifestar que mantenho intenção de fazer uso da Licença requerida no dia 24/08/2011, a partir de dia 01/10/2011.

A pretensão à referida licença, deve-se exclusivamente a motivos de ordem pessoal e familiar, pois, como é do conhecimento geral, o gozo deste tipo de licença pressupõe uma redução efectiva de cinquenta por cento no vencimento base, o que tem certamente implicações directas no orçamento familiar mensal, decisão esta, que não se toma facilmente ou por motivos que não o justifiquem.

Em relação ao ponto 5, devo referir que aquando do gozo de licenças idênticas ou outras, por parte dos colegas da instituição, ao longo do meu exercício de funções (desde 1997), sempre respeitei e nunca observei nada contra, são decisões estritamente pessoais, por isso julgo não poder haver comparações.

Em relação ao ponto 6, é do conhecimento geral, a fraca lotação de doentes em alguns serviços, e a existência de situações de mobilidade, sempre que a situação o justifica, sem prejuízo do bom funcionamento da instituição, no entanto julgo que as decisões nesta área são do absoluto domínio de Vossa Exas., e não minha.

Face ao exposto aguardo resposta, com brevidade

..., 16 de Setembro de 2011

(ass.)”

1.5. Cumpre assinalar que além da junção das cópias dos três documentos transcritos supra (pedido, intenção de recusa e apreciação desta), a entidade empregadora promove ainda a explicitação dos fundamentos da intenção de recusa nos termos seguintes:

- a) no requerimento de parecer prévio à intenção de recusa dirigido à CITE, adianta mais factos e razões que constituem constrangimentos impeditivos do deferimento do pedido;
- b) junta ainda uma cópia de documento da Enfermeira Directora de 2011.09.23, dirigido ao respectivo Conselho de Administração do Hospital, respeitante à dotação de recursos de enfermagem e especificidades do Serviço de Medicina



(“doc. 4”);

c) anexa, por último, a cópia do Plano de Horário da enfermagem do “Serviço de Medicina respeitante a Outubro de 2011, em que se explicitam nominalmente as diversas situações de constrangimento e a distribuição de horário efectuada (“doc. 5”), que é complementado pelo “Mapa de tempo em débito previsto para Outubro de 2011 do mesmo serviço”.

1.6. Para além dos documentos supra transcritos na íntegra ou parcialmente, de referir que estão juntos ao processo as cópias dos seguintes documentos:

- Documentação a mencionar a apresentação de novo requerimento de trabalho a tempo parcial – na sequência de ter sido aceite pela CITE a recusa a pedido anterior por falta de elementos legalmente exigidos para o pedido;
- Cópia de Bilhete de identidade da menor, nascida a 2001.06.04;
- Comprovativo de envio da intenção de recusa e recepção postal;
- Guia de Recomendações para o Cálculo da dotação de enfermeiros no serviço Nacional de Saúde e Despacho da Tutela de 4 de Março de 2011;
- Circular Normativa n.º 1 da Secretaria-Geral do ministério da Saúde, sobre regime de trabalho horário acrescido.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção 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.”

2.2. 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 actividade profissional com a vida familiar.”

- 2.3.** Aos trabalhadores abrangidos pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, são aplicáveis as disposições legais sobre protecção da parentalidade previstas no Código do Trabalho, revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nos termos do artigo 22.º daquele diploma.
- 2.4.** 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, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar a tempo parcial.
- 2.5.** Entende-se por trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, o direito de desenvolver a actividade profissional em período normal de trabalho inferior ao praticado a tempo completo, e na falta de acordo em contrário com a sua entidade empregadora, em período normal de trabalho correspondente a metade do praticado a tempo completo, numa situação comparável, podendo ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde ou em três dias por semana, conforme o pedido do/a trabalhador/a.
- 2.6.** O n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho estabelece os requisitos que o pedido de trabalho a tempo parcial deve observar, sendo de referir que são distintos os elementos que são exigidos pelo legislador para os pedidos de autorização de trabalho em regime de horário flexível e os do trabalho a tempo parcial.
- 2.6.1.** Uma vez requerida a autorização de trabalho a tempo parcial com observância do disposto no n.º 1 do artigo 57.º, o empregador apenas pode recusar o pedido – mediante comunicação escrita ao trabalhador no prazo de vinte dias, contados a partir da recepção do pedido deste, sob pena de considerar-se aceite nos seus



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

precisos termos ⁽²⁾ – com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de o substituir se este for indispensável.

- 2.6.2.** A intenção de recusa obriga a solicitação do pedido de parecer à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido. ⁽³⁾
- 2.6.3.** 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, a recusa só pode ocorrer se alcançada decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo. ⁽⁴⁾
- 2.7.** Como se referiu supra, a trabalhadora requereu à sua entidade empregadora a autorização para trabalhar em tempo parcial por 1 ano, com efeitos desde 1 de Outubro, que a notificou da intenção de recusa do pedido formulado e submete o processo à CITE para emissão do parecer previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.8.** Nos termos da alínea c) do artigo 3.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 2.º e artigo 15.º, todos do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, que aprovou a lei orgânica da CITE, esta Comissão é a entidade com competência para emitir parecer prévio à recusa da prestação de trabalho a tempo parcial solicitado por trabalhadores, ainda que do sector público, que tenham filhos menores de 12 anos.
- 2.9.** Não tendo sido alegada nem ocorrido alguma inobservância de prazos que determinem a presunção legal de aceitação do pedido nos termos do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, cumpre analisar a procedência dos fundamentos da recusa de autorização, nomeadamente por exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.
- 2.10.** A entidade empregadora afirma expressamente que o requerimento apresentado a 2011.08.24 se encontra correctamente instruído nos termos legalmente exigíveis,

² Vide n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

³ Vide alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

⁴ Vide n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



porém antes de se pronunciar quanto à matéria de fundo, alude a uma questão prévia: no seu entendimento “o *regime jurídico aplicável aos trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas consta da Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro, art.º 34.º do Regime e art.º 52.º do Regulamento, pelo que a licença parental apenas poderia ser requerida para acompanhamento de menor até 6 anos de idade, pelo que de acordo com o citado preceito, não poderá usufruir a licença agora requerida*”.

2.11. Questão prévia

2.11.1. Apreciando a questão prévia colocada, é de referir que a Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, aprovou um regime transitório a aplicar aos trabalhadores que exercessem funções públicas. Com a entrada em vigor do regime da parentalidade do Código de Trabalho, na versão aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com a publicação dos Decretos-Lei n.º 89/2009 e n.º, 91/2009, ambos de 9 de Abril, respeitantes à protecção da parentalidade dos trabalhadores que exerçam funções públicas e dos trabalhadores por conta de outrem e independentes, respectivamente, o regime transitório cessou e passaram a aplicar-se, por força do artigo 22.º da referida Lei n.º 59/2008, as mesmas normas de protecção da parentalidade quer aos trabalhadores que exerçam funções públicas, quer aos trabalhadores por conta de outrem e independentes.

2.11.2. Reconduzida a análise do pedido à luz do regime do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, no que se refere ao impedimento ao exercício do direito a pedir autorização de trabalho a tempo parcial por só poder ser gozada depois da licença parental complementar, é de assinalar que tal requisito apenas se aplica a pedido de progenitores que tivessem um menor de idade não superior a seis anos ⁽⁵⁾. Tendo idade igual ou superior, pode o direito a trabalhar a tempo parcial ser exercido, tendo porém como limitações as consagradas pelo artigo 57.º do Código do Trabalho vigente, quer na instrução do pedido, quer nos limites do seu gozo por possibilidade de recusa fundamentada por parte da entidade empregadora.

⁵ Vide ponto 2.12. do parecer da CITE que se pronunciou quanto ao pedido anterior da mesma trabalhadora.



2.11.3. Decorre do exposto que se conclui que no caso vertente - pedido o regime de autorização de trabalho a tempo parcial de trabalhadora de menor com 10 anos – é regulado pelos artigos 55.º e 57.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo inexistente o impedimento ao exercício do direito a pedir autorização de trabalho a tempo parcial sem antes de gozada a licença parental complementar porquanto se trata de pedido de trabalhador com menor de idade superior a 6 anos, atendendo a que a menor nasceu em 2001, pelo que cabe à CITE analisar o pedido.

2.12. Fundamentos para a recusa por exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituição da trabalhadora se esta for indispensável

2.12.1. Atenta a resposta da entidade empregadora à trabalhadora e que a mesma apresentou à CITE na submissão do pedido, são invocadas como fundamentos para a recusa exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Em termos abreviados, os fundamentos são os seguintes:

- a) as responsabilidades familiares acometidas à trabalhadora que solicita autorização para trabalho a tempo parcial são em tudo semelhantes às responsabilidades familiares dos outros profissionais com descendentes menores de 12 anos;
- b) a substituição da trabalhadora não é possível pelos actuais constrangimentos impostos no âmbito do recrutamento e da contratação de profissionais;
- c) o Serviço de Medicina do Hospital ... não detém, actualmente, os meios humanos necessários para fazer face às dificuldades que adviriam da concessão da sobredita licença”;
- d) o Serviço de Medicina visa prestar assistência a doentes com uma maior dependência e, conseqüentemente, uma menor autonomia, tratando-se de pessoas compreendidas numa faixa etária predominantemente de 65 a 80 anos,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

doentes crónicos, com AVC e traumatismos vertebro-medulares e em situação de paleação, por isso, com menor mobilidade e exigindo que o serviço seja mais exigente a nível de assistência e de presença efectiva de enfermeiros;

- e) A dotação ideal da equipa de enfermagem do Serviço de Medicina seria 25 Enfermeiros, de acordo com o que se encontra estipulada na Circular Normativa nº 1, de 12/01/2006, da Secretaria-Geral do Ministério da Saúde, considerado o indicador de Horas de Cuidados Necessárias por Dia de Internamento (HCN/DI de 3,78 h) para esta tipologia de doentes;
- f) No serviço de medicina do Hospital, sendo a sua equipa actualmente constituída por 24 enfermeiros, mas 23 é que se encontram na prestação directa de cuidados, 24h/dia, 365 dias por ano;
- g) Dos 23 enfermeiros em prestação de cuidados, num potencial disponibilidade de 820 horas de trabalho por semana (considerando 3 elementos em regime de prestação de serviços a 40h/semana e 17 elementos em regime de 35 horas/semana), apenas 20 suportam a distribuição da carga horária, uma vez que três elementos (13%) estão indisponíveis por ausências legalmente justificadas (2 estão ausentes em licença prolongada e 1 em ausência médica prolongada por gravidez com risco de parto prematuro) – daqui resulta uma redução de 105 horas semanais (3x35h);
- h) A que acresce ainda a redução de horário de uma enfermeira com licença de amamentação, o que representa menos 10 horas por semana (regime de 35h) o que promove um deficit fixo de 115 horas (105+10) semanais;
- i) Em conclusão, todas as situações representam - na carga horária de 35 horas - o equivalente a 3,28 enfermeiros em falta;
- j) A distribuição da carga horária individual é de 8h/dia, distribuída por turnos (tarde / manhã / noite), em ciclos de horário rotativo, completando a carga horária, de acordo com o regime contratual. Os ciclos de turno repetem-se de acordo as necessidades de cuidados e o número de enfermeiros disponíveis,



sendo interrompidos por tempo de descanso. É recomendado, por razões de segurança, o cumprimento de 16h de intervalo entre turnos, sendo que a cada período de trabalho nocturno corresponderá sempre um de folga;”;

- k) O Hospital não tem possibilidade de suprir a sobredita dificuldade com o recurso a enfermeiros existentes noutros serviços por o número de enfermeiros distribuídos pelos restantes serviços ser diminuto.

2.12.2. Em síntese conclusiva, a entidade empregadora entende que:

a) A Administração da entidade empregadora entende que precisa de ter um número pré-determinado de enfermeiros afectos ao Serviço de Medicina - cujo número é calculado por “Horas de cuidado necessárias por dia” (HCN/DI) segundo fórmulas definidas segundo metodologia que serve para fundamentação da necessidade do recurso ao regime de trabalho de horário acrescido por Circular da Secretaria Geral do Ministério da Saúde;

b) O serviço tem doentes de fraca mobilidade e com grande exigência em termos de assistência, pelo que seria necessário promover a substituição da trabalhadora e não é possível o recrutamento de novos enfermeiros por razões de ordem orçamental, nem o recurso a enfermeiros a outros serviços por o n.º destes serem igualmente exíguos;

2.13. Todavia, importa convocar desde já para análise os fundamentos da recusa efectivamente transmitidos à trabalhadora, com excepção daqueles que colocavam a dúvida sobre o próprio direito da trabalhadora, atendendo a que a procedência dos mesmos já foi aferida, pela negativa, como questão prévia.

2.13.1. *“Face à idade dos seus descendentes e à inexistência de fundamentos atendíveis para o gozo do regime de trabalho a tempo parcial, o órgão de gestão considera que as responsabilidades familiares acometidas a V. Ex.^a, são em tudo semelhantes às responsabilidades familiares dos outros profissionais com descendentes menores de 12 anos”.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Este ponto da notificação da intenção de recusa é irrelevante face à fundamentação da recusa que legalmente está consagrada pelo n.º 2 do artigo 57.º: “fundamentos para a recusa por exigências imperiosas do funcionamento da empresa” ou “na impossibilidade de substituição da trabalhadora se esta for indispensável”. Por conseguinte, não é atendível para ser aceite como fundamento da recusa.

2.13.2. *“Acresce que o Hospital ... se debate com dificuldades na gestão de recursos de pessoal de enfermagem, face aos actuais constrangimentos impostos no âmbito do recrutamento e da contratação de profissionais;*

Com é do conhecimento de V. Ex.^a, no Serviço de Medicina Interna, um elemento encontra-se em Licença de Maternidade e dois em gozo de Licença para Assistência a Filho com Doença Crónica, pelo que a concessão do regime de tempo parcial suscita agravamento das dificuldades ao normal funcionamento do serviço;

Dada a recente alteração orgânica acometida ao Hospital ... o seu pedido poderá ser reapreciado pelo futuro órgão gestor.”

2.13.2.1 No primeiro dos parágrafos deste extracto da resposta à trabalhadora, está uma afirmação genérica respeitante a todo o Hospital, mas que não encontra fundamento senão no segundo dos parágrafos, que já aduz alguns factos que se devidamente enquadrados poderão relevar como circunstâncias que permitam equacionar se o pedido, a ser satisfeito, infringiria as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2.13.2.2 Contudo, a menção de 3 casos de indisponibilidades sem outro enquadramento e tão só acrescida da afirmação de que “a concessão do regime de tempo parcial suscita agravamento das dificuldades ao normal funcionamento do serviço”, apenas permite inferir que a autorização do pedido agravará as dificuldades ao normal funcionamento, mas não as exigências imperiosas do funcionamento da empresa que efectivamente obsta à autorização de trabalho a tempo parcial.

2.13.2.3 É certo, porém, que a dimensão do impacto das três “indisponibilidades” assinaladas pode ser melhor entendida pela própria trabalhadora como



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

suficientemente significativa, atendendo a que certamente conhecerá as necessidades do próprio Serviço onde trabalha. Para a CITE, porém, sem qualquer outro esclarecimento adicional, seria facticidade manifestamente insuficiente para alcançar o objectivo da entidade empregadora de assim fundamentar a recusa.

Em todo o caso, a entidade empregadora tomou a iniciativa de explicitação ulterior à CITE, facultando informação adicional em ordem a evidenciar como são exigências imperiosas do funcionamento da empresa que determinam a intenção de recusa.

De todo o modo, a iniciativa de informação ulterior impunha-se, na medida em que a trabalhadora, na sua apreciação da recusa, reitera o seu pedido sugerindo, para se ultrapassar a alegada falta de pessoal ou as dificuldades de gestão invocadas para recusar o seu pedido, a alternativa do recurso a pessoal de enfermagem de outros serviços menos lotados de doentes ou o recurso à mobilidade, nomeadamente como forma de superar os constrangimentos impostos no âmbito de recrutamento e da contratação de profissionais alegada pela entidade empregadora.

2.13.3. No que respeita à proposta da iniciativa de reafecção de pessoal de outras subunidades para os Serviços de Medicina, a entidade empregadora alegou, agora já perante a CITE, que as restantes equipas de enfermagem sofrem igualmente de exiguidade no número de elementos, pelo que não pode adoptar essa medida.

2.13.4. Quanto à contratação de novos enfermeiros a tempo inteiro para garantir a substituição da trabalhadora, sempre se dirá que se a própria entidade empregadora admite não haver possibilidade de a promover, nomeadamente por razões orçamentais, será pertinente presumir uma outra dificuldade para a mobilidade interna, inerente à tentativa de recrutar pelo um mero período de um ano, a tempo parcial, tendo ainda como condicionante a concretização da mesma ter de ser a tempo de relevar para a substituição da trabalhadora em causa na presente apreciação de intenção de recusa, sob pena de ocorrendo atraso no



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

recrutamento, vir a poder ocorrer uma quebra da prestação de cuidados.

- 2.14.** A análise detalhada dos elementos adicionais levados perante a CITE, com base nos documentos remetidos para apreciação desta, revela que:
- o grupo da enfermagem do Serviço de Medicina deveria ter, desejavelmente, 25 elementos, mas conta apenas com 23;
 - destes 23, só dispõe de 20 efectivamente disponíveis, a afectar a 3 horários de 8 horas cada;
 - existe uma situação de dependência acrescida de cuidados de enfermagem dos doentes internados no Serviço de Medicina.

- 2.15.** A entidade empregadora explica que o número determinado como necessário para o Serviço de Medicina mediante a aplicação de um indicador de HCN/DI ou horas de cuidados necessárias por dia de internamento (3,78), constante de uma Circular do ano de 2005, emanada da Secretaria-Geral do Ministério da Saúde, sendo de referir, em rigor, que a mesma tem por finalidade o cálculo das necessidades do regime de trabalho em horário acrescido, sendo todavia também utilizada para parametrizar necessidades de pessoal.

Todavia, a acrescer a esta definição em 25 elementos de enfermagem necessário ao funcionamento do Serviço de Medicina, e superior à existente, a entidade empregadora facultou igualmente um Despacho Ministerial – que determina uma nova metodologia a ser consagrada como experiência em 5 regiões piloto – constante de um guia de recomendação, elaborado por um grupo de trabalho conjunto de técnicos da Ordem dos Enfermeiros e do Ministério, datado de 2011, no qual consta um indicador HCN/DI bem diverso e superior (6,33) para os Serviço de Medicina.

- 2.16.** Porém, mais relevante que esta quantificação, são as conclusões que resultam de uma análise do próprio horário elaborado para Outubro de 2011 - que a entidade empregadora remeteu à CITE conjuntamente com o pedido de parecer. Essa análise permite, de forma determinante, uma percepção de factos que definitivamente iluminam o que, de forma meramente genérica e conclusiva, a entidade empregadora transmitiu à trabalhadora como fundamento para recusa ao



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

pedido de trabalho a tempo parcial durante um ano e a contar desde 1 de Outubro de 2011:

2.16.1. O horário está subordinado a uma rotina de enfermagem: M-manhã, T-tarde, N-noite, D-descanso, F-folga e D-descanso e Dc-descanso complementar. A sua análise revela que em média estão escalados para as noites 2 elementos de enfermagem, para as tardes, 3 elementos e, para as manhãs, entre 4 a 6.

2.16.2. Verifica-se, por esta aproximação à realidade do Serviço e ao seu funcionamento, que o seu ponto crítico é a exiguidade da equipa para as noites, porquanto a eventualidade de autorizar o trabalho a tempo parcial a um dos elementos e mantendo-se a rotação dos elementos da equipa de enfermagem, teria por evidente o resultado que haveriam noites em que o Serviço de Medicina ficaria dependente de um só elemento: as noites em que actualmente pode contar com o concurso da trabalhadora cuja intenção de recusa ao pedido de trabalho em tempo parcial está a ser apreciado.

2.16.2. Por outro lado, é pertinente deduzir, também, que a possibilidade de diminuição de elementos da equipa da parte da manhã para reforço da equipa da noite é contrariada pela necessidade de, naquela parte do dia em especial, ser imprescindível uma equipe maior para atender aos naturais acréscimos de cuidados e de vigilância a prestar aos doentes acamados resultantes do seu despertar, do atendimento das suas necessidades de medicação, sem prejuízo ainda da sua coordenação com as intervenções de higiene de molde a não decorrer em simultâneo.

2.16.3. Por último, sendo a equipa da tarde constituída em média por 3 elementos, considerando a possibilidade de conjugação de necessidade de acorrer a emergências com faltas inesperadas ou meras ausências de algum dos demais elementos, numa hora em que os doentes estão ainda tendencialmente acordados e a solicitarem atenção da equipe de enfermagem, permite admitir que também deste turno não se revela fácil a mobilização de um dos elementos para o reforço da equipa à noite.



2.16.4. Assim, deste exercício de apreciação concreta do horário para o mês de Outubro do corrente ano, considerando a natureza fundamental e inadiável que o próprio trabalho de enfermagem assume para os doentes internados do Serviço de Medicina e os actuais limites numéricos da equipe de enfermagem, podemos inferir serem efectivamente razões imperiosas de funcionamento que fundamentam a recusa de autorização para trabalho a tempo parcial solicitado pela trabalhadora durante 1 ano.

2.17. Atento o exposto, a CITE não se opõe à recusa ao pedido de horário a tempo parcial ora em apreciação.

III – CONCLUSÕES

Nestes termos, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio não desfavorável à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE OUTUBRO DE 2011, COM OS VOTOS CONTRA DO REPRESENTANTE DA SECRETÁRIA DE ESTADO PARA OS ASSUNTOS PARLAMENTARES E DA IGUALDADE E DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – CGTP E DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES – UGT