

PARECER N.º 13/CITE/2017

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 2160 – TP/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 16.12.2016 do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira a exercer funções no Serviço de Urgência Pediátrica, nos seguintes termos:

“Assunto: Intenção de Recusa de pedido de horário flexível. Enfermeira — Sra. ... Serviço de Urgência Pediátrica. ...

No seguimento da resposta da trabalhadora supra identificada à comunicação de intenção de recusa de pedido de horário flexível por parte deste ... cumpre-se o previsto no n.º 4 do art. 57.º do CT/2009.

Para os devidos efeitos, segue em anexo a cópia do processo inicial composto por 13 folhas.

Mais se informa de que a trabalhadora não fez prova até a presente data da sua situação de facto, nos termos do previsto na al. iii) da al. b) do n.º 1 e al. i) da al. b) do n.º 1 todos do art. 57.º do CT 2009.”

1.2. O requerimento apresentado pela trabalhadora, em 15.11.2016, foi formulado nos termos que se transcrevem:

“... , com a categoria profissional de ENFERMEIRA, a exercer funções no Serviço da Unidade de Urgência de Pediatria no ..., instituição que V.^a Ex.^a superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 07/2009 de 12 de fevereiro, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, e após o gozo da licença parental complementar, vem solicitar a V.^a Ex.^a o seguinte:

1) - o gozo do saldo de horário existente, positivo em 98,07 horas e 25,5 feriados, no termos do disposto no Regulamento de Planeamento de Recursos Humanos e Controlo de Assiduidade, nos números 2 e 3 do seu artigo 7º;

2) requer a V.^a Ex.^a., ainda, após o gozo dos dias de descanso acima referidos que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho a tempo parcial para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos pelo período de quatro anos com o seguinte horário de trabalho:

- Integração e cumprimento de trabalho com direito a dispensa para amamentação e o direito a dispensa de prestação de trabalho noturno até 24.02.2017, data em o seu filho menor perfaz um ano de idade.

- Após essa data, integração e cumprimento de todos os turnos em vigor no ... (manhã, tarde e noite), em todos os dias da semana (de segunda-feira a segunda-feira) realizando turnos completos diários mas com um horário a tempo parcial (ou seja, realizando menos turnos semanais).

Nota: Se eventualmente esta situação estiver ainda para decisão a 24/02/2017, poderá a requerente prolongar o direito a dispensa para amamentação e o direito a dispensa de prestação de trabalho noturno, se ainda estiver a amamentar.

Declara ainda que o menor, ..., nascido em 24.02.2016, vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente, o progenitor do menor não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial de natureza idêntica ou análoga.

Declara, também, que não se encontra esgotado o prazo máximo de duração do trabalho a tempo parcial previsto na legislação supra referida, (não tendo a signatária trabalhado a tempo parcial por qualquer período de tempo).

..., 02 de novembro de 2016.

Espera Deferimento,

(Assinatura)

Junta: procuração forense e requer que toda e qualquer citação/notificação e/ou correspondência seja endereçada à sua mandatária.”

1.3. A entidade empregadora comunicou a intenção de recusa à trabalhadora, em 02.12.2016, conforme se transcreve:

“ ...

NOTA DE SERVIÇO

Para: Exma. Sra. Enfermeira ...

De: ... — Direção do SGPRH

2016/11/30

Assunto: Pedido de regime de horário tempo parcial

Pedido de gozo de saldo de horário, tolerâncias e feriados

Exma. Sra. Enfermeira ...

Para os devidos efeitos informa-se, que os pedidos apresentados por V. Exa. para a prática de horário a tempo parcial e para o gozo do saldo de horário/feriados/tolerâncias, o C.A. deliberou autorizar o gozo dos mesmos de acordo com as possibilidades do serviço; relativamente ao regime de horário em tempo

parcial o mesmo foi indeferido por impossibilidade de contratualização para compensar horas que ficariam em deficit.

Com os melhores cumprimentos,

O Diretor do SGPRH”

“ ...

SERVIÇO DE URGÊNCIA PEDIÁTRICA

NOTA DE SERVIÇO N.º 22

PARA: Sr.ª Enfermeira Diretora ...

DE: Sr. Enf.º Chefe ...

ASSUNTO: Informação relativa ao pedido da Sr.ª Enfermeira ...

INFORMAÇÃO

Tomei conhecimento do pedido solicitado pela Exmª Srª Enfermeira ... no requerimento enviado ao CA datado de 2 de novembro de 2016.

Assim sou a informar:

- Quanto ao 1º ponto:

»»» Relativamente ao gozo do saldo de horário existente, positivo 98,07 e 21, 5 feriados (20 feriados, 1 dia de compensação por turno extraordinário e 1/2 tolerância referente ao dia 31/12/2013): a Srª Enfermeira supra citada está ausente desde o dia 22/08/2015 e não foi substituída até ao momento.

Mesmo assim, o serviço fará um esforço suplementar e abrirá a exceção à referida profissional para gozar o solicitado se e só se lhe for concedida autorização superior.

- Quanto ao 2º ponto:

»»» O serviço sempre cumpriu as suas obrigações dentro das leis em vigor e sempre foi facilitador dos direitos dos profissionais. Neste sentido, será dada à supra citada profissional dispensa para amamentação, prestação de trabalho noturno até dia 24.02.2017 (data em que o seu filho perfaz um ano de idade) e ainda, será prolongada a dispensa para além desta data se a requerente perante requerimento, comprovar que está a amamentar.

»»» No Que concerne ao regime de horário parcial a Unidade de Urgência Pediátrica no momento não reúne as condições para satisfazer o pedido da Exmª Srª Enfermeira supra citada, em virtude de: o elevado número de horas em deficit por ausência de alguns elementos; a dotação atual da equipa de enfermagem serem 22 elementos quando deveriam ser 27 elementos, último calculo da dotação apresentada à Direção de Enfermagem e, está de acordo com a Norma para o cálculo das Dotações Seguras dos Cuidados de Enfermagem da Ordem dos Enfermeiros de 2014; o Serviço de Urgência Pediátrica funciona 24 horas por dia nos 365 dias do ano, organizado em 5 postos de trabalho de enfermagem sendo necessário um mínimo de 5/4 enfermeiros no turno da manhã, 5/4 turno da tarde e 4/3 no turno da noite. Contudo, a ser concedido superiormente o solicitado pela Srª Enfermeira, as horas em deficit que se verificarem vão causar grande transtorno na planificação dos horários e só serão colmatadas com a contratualização de novo enfermeiro.

Dados estes factos, mas considerando de todo pertinente o solicitado pela requerente e, ainda de acordo com a lei vigente, remete-se à Direção de Enfermagem / Conselho de Administração deliberarem sobre a solicitação da Srª Enfª ...

Com os melhores cumprimentos

..., 21 de setembro de 2016

Enfº Chefe ...”

“DESPACHO

De acordo com o parecer da Chefia de enfermagem proponho o gozo das horas positivas e feriados conforme parecer do Srº Enfº Chefe e de acordo com possibilidade do serviço. Relativamente ao pedido de regime de horário em tempo parcial proponho indeferir por impossibilidade de contratualização para compensar horas que ficaram em deficit.

21/11/2016”

“O CA concorda com a proposta da Enf. Diretora

Aos RH para informação à profissional

22/11/2016

ATA N.º 48/16”

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa em 7/12/2016, conforme se transcreve:

“..., com a categoria profissional de ENFERMEIRA, a exercer funções no Serviço da Unidade de Urgência de Pediatria no ..., tendo tido acesso à NOTA DE SERVIÇO proferida em 30.11.2016 relativamente ao pedido de regime de horário de tempo parcial e de gozo de saldo horário, vem nos termos do disposto no número 4 do artigo 57.º do Código de Trabalho, vem dizer o seguinte:

1.

A requerente não foi notificada para a sua morada de residência constante do registo individual de trabalhadora, notificação esta que devia e deve ser feita pois a mesma não se encontra ao serviço por se encontrar em licença de maternidade e só por mero acaso teve conhecimento da mesma apenas na presente data, o que coloca em causa o seu direito de defesa e de contraditório;

2.

A sua mandatária não foi notificada, que devia ter sido por existir Procuração Forense junto aos Autos, colocando novamente e profundamente em causa o seu direito de defesa e de contraditório;

3.

A NOTA DE SERVIÇO não cumpre os requisitos definidos e exigidos no artigo 55.º e 57.º ambos do mesmo diploma legal supra referenciado por não indicar os motivos e fundamentos do indeferimento e por comunicarem um indeferimento e não uma intenção de indeferimento suscetível de ser apreciada pela funcionária e pelo CITE organismo que tem se pronunciar sobre o assunto em causa.

Na referida NOTA DE SERVIÇO não ficou demonstrado de forma clara e inequívoca que a organização dos tempos de trabalho do serviço em causa não permite a concessão de horário que viabilize a conciliação da vida profissional da funcionária com a sua vida familiar.

4.

A funcionária e requerente cumpre todos os requisitos exigidos na legislação e cumpriu todas as formalidades necessárias para o requerimento em causa, e pela constante da nota de serviço deve-se considerar o seu requerimento completo e totalmente compreendido, pois o mesmo não foi em nenhum aspeto questionado.

NESTES TERMOS REQUER-SE A EMISSÃO DE PARECER NOS TERMOS DO NÚMERO 5º E 6º DO ARTIGO 57º DO CÓDIGO DE TRABALHO AO CITE por se

considerar que o empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e ainda por se considerar a presente Nota de Serviço ilegal e sem efeito.

..., 05 de dezembro de 2016.”

1.5. Foi junta ao processo a Informação Jurídica/2016, cujo conteúdo se transcreve:

“INFORMAÇÃO JURÍDICA/2016

ASSUNTO: Trabalho em regime de tempo parcial. Enf.^a ...

Regime da Parentalidade. Serviço de Urgência.

QUADRO LEGAL

L n.º 7/2009, CT/2009.

I—Factos

1. A trabalhadora ... inserida na Carreira de Enfermagem solicitou a prática do exercício profissional em regime de Trabalho em Regime de Trabalho a Tempo Parcial, fundamentando o pedido no facto de ter filho menor (um menor nascido em 24 de fevereiro de 2016).

2. A 22/11/2016 terminou o período de licença alargada.

3. Em requerimento recebido a 05/11/2016, pelo expediente do ..., solicitou:

a) O gozo do saldo de horário existente nos termos para o qual se remete;

b) Que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho a tempo parcial para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos pelo período de 4 anos com o seguinte horário de trabalho:

- integração e cumprimento de trabalho com dispensa para amamentação;

- dispensa de prestação de trabalho noturno até 24/02/2017;

- Após 24/02/2017, integração e cumprimento de todos os turnos em vigor no ... (manhã, tarde e noite) em todos os dias da semana (2.^a a 2.^a realizando menos turnos semanais).

4. Mais informa a trabalhadora de que se eventualmente se mantiver a situação de amamentação poderá a mesma requerer o prolongamento do direito à dispensa para amamentação e o direito à dispensa de prestação de trabalho noturno.

5. Pratica a carga horaria de 35 horas semanais;

II — Enquadramento legal

6. O regime solicitado pela requerente está previsto no art. 55.º e 57.º.

7. A trabalhadora tem segundo ao n.º 1 do art. 55.º do CT/2009, direito a trabalhar a tempo parcial, desde que tenha filho menor até 12 anos de idade.

8. Já em termos processuais, para que a trabalhadora beneficie do regime é necessário que estejam verificados determinados procedimentos, tais como:

a) O menor vive em comunhão de mesa e habitação;

b) Que à presente data o outro progenitor 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

9. *Aqui chegados, se conclui que o pedido de regime a tempo parcial não está conforme com o exigido na al. b) do n.º 1 do art. 57.º do CT/2009, doc. 2 e 3 que se anexa.*

10. *Deve a trabalhadora aperfeiçoar o pedido no sentido de fazer acompanhar os elementos em falta, o que o prazo previsto no n.º 3 só terá início após a receção dos elementos de prova supra identificados e constantes na al. b) do n.º 1 do art. 57.º do CT/2009.*

11. *Ainda assim, se deve dizer que a requerente tem razão quando diz que tendo junto procuração deveria a Mandataria da parte ter sido notificada.*

A - Da Resposta da Trabalhadora

12. *Acontece, que a trabalhadora Respondeu à intenção de recusa da entidade empregadora em tempo útil, ou seja, utilizou da faculdade prevista no n.º 4, in fine, do art. 57.º, o que se conclui que a trabalhadora exerceu o seu direito de defesa e contraditório. Isto é,*

13. *A trabalhadora tem-se como notificada.*

B - Do Requerido na Resposta da Trabalhadora ao indeferimento

14. *Em termos concretos, a trabalhadora requerente solicita o que se transcreve: «Nestes termos requer-se a emissão do Parecer nos termos do n.º 5 e 6 do art. 57.º do CT/2009 ao CITE por se considerar que o empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do art. 127.º da al. b) do n.º 2 do art. 212.º e n.º 2 do art. 221.º todos do CT, em conformidade, com o correspondente principio consagrado na al. b) do n.º 1 do art. 59.º da CRP e ainda por se considerar a presente Nota de Serviço ilegal e sem efeito».*

15. Ora, o pedido anterior padece de vício de lei, isto porque, se a Nota de Serviço é ilegal, a mesma não carece de envio a CITE, porque a Declaração de invalidade ou ilegalidade do ato administrativo não é da Competência da CITE, nos termos do seu Estatuto.

16. A notificação da trabalhadora produziu o seu efeito pratica, não violando o direito de contraditório e de defesa, na medida em que a trabalhadora respondeu tendo o conhecimento da situação de facto e de direito.

C — Do fundamento da Intenção de Recusa da prática do regime de trabalho a tempo parcial

17. A trabalhadora está inserida um Serviço de Urgência de Pediatria, que:
18. Tem a dotação atual da equipa de enfermagem de 22 elementos quando pelas Normas para o cálculo da Dotações Seguras dos Cuidados de Enfermagem da Ordem dos Enfermeiros de 2014, conforme doc. 6 (Informação do Sr. Enf.º Chefe) em vigor deveriam ser no mínimo 27 elementos.

19. Ora, o Serviço de Urgência de Pediatria, tal como todos nós sabemos, funciona 24 /24 h nos 365 dias do ano;

20. Em termos de recursos humanos, o Serviço de Urgência Pediátrica está organizado em 5 postos de trabalho, sendo necessário um mínimo de 5/4 enfermeiros no turno da manhã e tarde e 4/3 no turno da noite, conforme Doc. 4 que se anexa.

21. Por outro lado, existe um elevado número de ausências imprevistas, já que, o número de enfermeiros naquele serviço é caracterizado por ser do sexo feminino em idade fértil, ou seja, como os mesmos problemas da requerente. Aliás,

22. A afirmação anterior é confirmada pelo elevado número de horas em deficit que a própria requerente solicita, em acumulação com o pedido do exercício de trabalho a tempo parcial. Veja-se:

23. Solicitou a requerente o gozo do saldo de horário existente, positivo de 98.07 h e 21, 5 feriados (20 feriados, 1 dia de compensação por turno extraordinário e 1/2 tolerância referente ao dia de 31/12/2013, conforme doc. 3 e 6 que se anexa.

24. O exposto no ponto anterior se verifica de forma concreta e objetiva de que o ... tem sérias e drásticas dificuldades em fazer a Gestão dos elementos de enfermagem pelo seu número diminuído face ao volume de trabalho que tem.

25. Ora, a falta de recursos humanos na Carreira de Enfermagem se uma realidade antiga pois, tem o ..., recorrido à mobilidade interna entre serviços para fazer face à falta de Enfermeiros, no ...

26. É fundamental ter a noção que a contratação de novos profissionais para os hospitais do setor empresarial do Estado está sujeita a fortes restrições impostas pela LOE/2016. Por outro lado,

27. Tem o ... sido sujeito a constantes cessações de contratos de enfermeiros que optam por exemplo pelo Estabelecimento de Saúde mais próximo das suas residências.

28. Das informações supra transcritas resulta inequivocamente que o número de enfermeiros, com contrato em execução (retira-se deste universo os elementos que estão em ausência justificada, nomeadamente por incapacidade temporária para o trabalho) é manifestamente insuficiente para as atividades desenvolvidas no Serviço de Urgência Pediátrica. Saliente-se,

29. A atividade hospitalar no Serviço de Urgência Pediátrica contempla trabalho específico e inadiável de prática imediata, onde os trabalhadores praticam horário em regime de turnos, sendo a carga horária diária de 8h e 7h, consoante a carga horária semanal de 40 e 35h respetivamente.

30. Tendo em consideração o proposto pela requerente «cumprimento de turnos, em todos os dias da semana — 2.^a a 2.^a realizando turnos completos diários mas com um horário a tempo parcial ou seja, realizando menos turnos semanais) implicaria a desorganização dos tempos de trabalho das restantes equipas colocando o normal funcionamento do serviço, já que, comprometeria severamente o número de elementos por posto de trabalho. Além de que,

31. Não seria possível ao ... manter o número mínimo exigido pelas Normas para o Calculo das Dotações Seguras dos Cuidados de Enfermagem.

32. Tendo em consideração os factos e as características do regime de trabalho a tempo parcial a entidade empregadora está impossibilitada de deferir o pedido sob pena de violar o dever da prossecução do interesse público, a que está vinculada.

III – Conclusão

33. Aqui chegados, o ... pode recusar o pedido fazendo uso da faculdade prevista no n.º 2 do art. 57.º do CT/2009, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço de Urgência Pediátrica, na impossibilidade de substituir a trabalhadora/requerente por outra colega e também no facto de não existir condições para sua transferência para outro serviço da entidade empregadora, nos termos anteriormente explanados.

34. Assim sendo é intenção do ... recusar o regime de trabalho a tempo parcial, no momento aliás que a trabalhadora ainda não tem a certeza de que deverá manter o regime de amamentação, para além do dia 27/02/2016.

35. Acresce informar que o ... considera que não foi violado o direito de defesa da trabalhadora porque a mesma respondeu à intensão de recusa do pedido de trabalho em regime a tempo parcial.

Jurista ...”

1.6. Do processo constam, ainda, os seguintes elementos: um comprovativo de envio de documentos e uma procuração forense.

Após solicitação da CITE, a entidade empregadora remeteu os comprovativos das datas de receção do pedido e de envio da intenção de recusa, cópia do contrato de trabalho da trabalhadora e ainda o mapa de horários de trabalho dos/as enfermeiros/as do Serviço de Urgência Pediátrica, acompanhado da seguinte informação que se transcreve:

“Assunto: Mapa de Horários dos enfermeiros. Serviços de Urgência Pediátrica. Sra. Enfermeira ... Proc. N.º ...

Serve a presente para anexar o Mapa de Horários dos enfermeiros afetos ao Serviço de Urgência Pediátrica.

Cumprе acrescentar que do universo dos enfermeiros que constam no mapa, temos: Na área de Gestão - Um enfermeiro chefe responsável por dois serviços (Urgência Pediátrica e Pediatria Internamento) — Enf.º ...

Na área de prestação de cuidados a equipa de Urgência Pediátrica é composta por 23 enfermeiros:

A equipa está distribuída por turnos em 5 equipas de 4 enfermeiros (turnos rotativos ao longo dos meses nos 365 dias do ano para dar resposta às necessidades urgentes e emergentes das crianças).

Um Enfermeiro com funções de apoio ao Enfermeiro Chefe substituindo-o nas suas ausências e impedimentos (Enf.^a Especialista em Saúde Infantil - ...); Uma Sr^a Enfermeira em integração desde o dia 19 de dezembro de 2016 (Enf.^a ...); Duas Sras Enfermeiras estão em licença de Amamentação (Enf^a ... e a Enf^a ...), aguardando-se a chegada de uma outra Sr^a Enfermeira que irá gozar do mesmo direito de licença de maternidade (Enf^a ...) o que perfaz um total de três Sras Enfermeiras;

Uma Sra Enfermeira ausente por gravidez de risco desde 26 de agosto de 2016 (Sra Enfermeira ...);

Uma Sra Enfermeira que integra o Núcleo da Criança e Jovem em Risco da Instituição com redução efetiva de 16.00 horas de trabalho praticadas na Urgência Pediátrica (Enfª ...).”

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 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.”

2.2. 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 atividade profissional com a vida familiar.”*

2.3. 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.

2.3.1. 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.

2.3.2. 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.”

2.3.3. 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.”*

2.3.4. 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.

- 2.3.3.** 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.
- 2.3.4.** 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.¹
- 2.4.** Nos termos do Código do Trabalho, entende-se por trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, o direito de desenvolver a atividade 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.
- 2.5.** No caso em análise, a trabalhadora formulou o seu pedido de prestação de trabalho em tempo parcial indicando como prazo para o seu exercício o período de 4 anos, não referindo, no entanto que é mãe de filho com deficiência ou doença crónica.
- 2.6.** Do referido pedido consta igualmente a indicação de uma organização do trabalho a tempo parcial que não concretiza uma das modalidades previstas no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho e não concretiza se o pretendido é a prestação de trabalho em período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.
- 2.7.** Neste sentido, e sendo referido pela trabalhadora requerente a seguinte organização dos tempos de trabalho: “- *Após essa data, integração e cumprimento de todos os turnos em vigor no Centro Hospitalar (manhã, tarde e noite), em todos*

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

os dias da semana (de segunda-feira a segunda-feira) realizando turnos completos diários mas com um horário a tempo parcial (ou seja, realizando menos turnos semanais)”, resulta equívoco para uma prestação de 35 horas semanais, nos termos da cláusula Quinta do contrato de trabalho e para uma prestação de metade desse período normal de trabalho semanal, ou seja, 17h30m por semana, como poderia a trabalhadora cumprir “turnos completos diários”.

- 2.8.** De facto, analisados os mapas de horários de trabalho entre agosto e dezembro de 2016 verifica-se que os turnos M Manhã – 08:00/16:30 (s/refeição); T Tarde – 16:00/23.30 (s/refeição) e N Noite – 23:00/8.30 (s/refeição), têm uma amplitude diária de 8h30m/dia, 7h30m/dia e 9h30m/dia, respetivamente.
- 2.9.** Neste pressuposto, o requerido pela trabalhadora no que respeita à modalidade de organização da prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial, implicaria para a trabalhadora a realização, ou inferior a 17h30m por semana, caso só prestasse trabalho em apenas dois turnos de 7h30m (15 horas), ou a realização superior a 17h30m por semana, caso prestasse trabalho em 3 turnos (22h30m).
- 2.10.** O mesmo raciocínio se aplica ao turno de 8h30m, uma vez que dois turnos perfazem 17h e três turnos perfazem 25h30m. Já no turno de 9h30m teríamos em dois turnos 19h de trabalho ou em três turnos 28h30m.
- 2.11.** Em qualquer das hipóteses e uma vez que não decorre do processo que exista acordo entre as partes, a trabalhadora só poderia ter solicitado a prestação de trabalho a tempo parcial igual a metade do tempo completo numa situação comparável, ou seja 17h30m/semana, incumbindo-lhe, não só, a indicação do período normal de trabalho semanal (o que implica a indicação de metade do tempo completo, na falta de acordo) assim como a indicação da modalidade para o seu exercício, no respeito pelo previsto na lei.
- 2.12.** Em concreto ao ser pretendido: *“cumprimento de todos os turnos em vigor no ... (manhã, tarde e noite), em todos os dias da semana (de segunda-feira a segunda-*

feira) realizando turnos completos diários mas com um horário a tempo parcial (ou seja, realizando menos turnos semanais)”, não se afigura que a trabalhadora pretenda a prestação de trabalho a tempo parcial igual a metade do tempo completo, requisito necessário para a conformidade do pedido quando não existe acordo entre as partes (n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho).

- 2.13.** Em face do exposto e embora a entidade empregadora devesse ter notificado a trabalhadora nos termos por si requeridos ou pelo menos para a sua morada, na verdade também não solicitou o parecer da CITE até ao dia 12.12.2016, tal como decorria dos prazos previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, só o tendo feito já no dia 15.12.2016, após o decurso do referido prazo.
- 2.14.** Embora decorrido o prazo legal para envio do pedido de parecer prévio à CITE, em rigor, a aceitação do pedido da trabalhadora, nos seus precisos termos, por determinação do previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, implicaria para o empregador a elaboração de um horário em regime de tempo parcial, tal como requerido, ou seja, em violação do disposto no n.º 3 e no n.º 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho.
- 2.15.** Neste sentido, o pedido da trabalhadora não cumpre os requisitos determinados nos n.ºs 3 e 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho pelo que se afigura não poder ocorrer a aceitação do pedido nos seus precisos termos por tal determinação legal pressupor a conformidade do pedido com a lei.
- 2.16.** Tal conclusão não obsta a que a trabalhadora requeira, novamente, a prestação de trabalho a tempo parcial, devendo para o efeito cumprir os requisitos previsto no artigo 55.º do Código do Trabalho e no n.º 1 do artigo 57º do mesmo diploma.

III – CONCLUSÕES

Nestes termos, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio favorável à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, tal como apresentado pela trabalhadora ..., porquanto no pedido formulado pela trabalhadora não se encontram cumpridos os requisitos legalmente previstos, designadamente, o número de horas de trabalho semanal pretendidas e o prazo previsto.
- 3.2. Recomendar ao ..., na medida das suas possibilidades, a promoção de condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º, e a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE JANEIRO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE E COM A DECLARAÇÃO DA REPRESENTANTE DA SECRETÁRIA DE ESTADO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE QUE SE TRANSCREVE E COM A DECLARAÇÃO DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA:

“Processo n.º 2160-TP/2016 ponto n.º 4.13 da OT

A CGTP vota contra porquanto se considera que o pedido da trabalhadora pode ser conformado sobre o que dispõe a lei sobre o horário flexível prestado em regime de tempo parcial.”

**“A representante da Senhora Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade vota favoravelmente o parecer emitido no processo n.º 2160-TP/2016 mas discorda da inclusão do ponto 2.5. do citado parecer por considerar que esse ponto faz a subsunção no n.º 4 do artigo 55.º do Código do Trabalho do caso concreto. Contudo o referido n.º 4 do artigo 55.º fixa prazos aplicáveis a pedidos de prorrogação, o que não corresponde ao pedido da trabalhadora em concreto (cfr. o n.º 6 do artigo 55.º distingue a concessão e a prorrogação da prestação de trabalho a tempo parcial).
11/01/2017”**

**“Declaração de voto da UGT relativamente ao parecer Processo n.º 2160-TP/2016
A UGT votou favoravelmente ao parecer emitido pela CITE, pois o pedido da trabalhadora não se encontra com a formulação correta de acordo com o exigido nos requisitos legais previstos na lei nomeadamente no artigo n.º 55 do Código do Trabalho.
2017.01.11”**