

PARECER N.º 676/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, 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 1864-TP/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 9.11.2017 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 Medicina I, nos seguintes termos:

“Pedido de redução da carga horária, art. 55.º CT

Fundamento relativo à intenção de recusa do

Requerente: Enfermeira

Levamos para apreciação pela entidade que V.Exa., dirige o pedido de redução de carga horária, efetuado a coberto do previsto nos artigos 55.º e 57.º do Código de Trabalho, acompanhado do fundamento de recusa por parte deste Hospital, em face do prejuízo serio para os utentes que necessitam de cuidados de saúde.

Antes de mais, atente-se que o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, previsto no art. 59.º da Constituição da República Portuguesa (de ora em diante “CRP”), o art. 68.º da CRP, com a epigrafe “Paternidade e maternidade”, que enforma o art. 33.º do Código do Trabalho (de ora em diante “CT”), onde se prevê que “a maternidade e a paternidade constituem valores

sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, bem como, o art. 64.º da CRP, que contempla o direito à proteção da saúde, estão, todos eles, inseridos na Parte I da CRP dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

Na verdade, ambos os referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e à proteção da saúde estão associados ao direito à Vida, no primeiro caso à vida dos filhos que necessitam da assistência dos pais e no segundo à vida dos doentes que necessitam dos serviços de saúde.

Destarte, ambos os direitos visam prosseguir o interesse público, porquanto o citado direito à conciliação visa incentivar a natalidade e proteger as crianças, que constituem a garantia do futuro coletivo e o direito à proteção da saúde visa proteger todos os cidadãos que necessitem de cuidados de saúde.

Com efeito, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar é, em si próprio, e, tal como o direito à saúde, de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.

Ademais e na senda do exposto, a lei estabelece que os horários parciais devem ser autorizados se não afetarem o funcionamento do serviço, e não distingue a natureza (pública ou não) do interesse prosseguido.

Em bom rigor, a lei exige que, em caso de recusa, o interesse do serviço seja fundamentado em razões imperiosas — cfr. n.º 2 do art 57.º do CT, que, por facilidade de leitura se transcreve’ “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.” — sublinhado nosso.

Numa palavra, o interesse do serviço sobrepõe-se aos direitos dos colaboradores que decorrem dos artigos 56.º e 57.º do CT, desde que, devidamente fundamentado em razões imperiosas do seu funcionamento.

Com efeito, em função das exigências imperiosas de funcionamento do Serviço de Medicina I do (de ora em diante "..."), que melhor se demonstrarão, objetiva e inequivocamente, infra, o pedido em apreço não pode obter provimento.

- Enquadramento:

- 1) A profissional (Enfa.) solicita redução da carga horária semanal para 20 horas, nos termos previstos no art. 55 da Lei 7/2009.*
- 2) Reconhece-se e entende-se o direito da profissional - de solicitar a redução da carga horária, por motivos de parentalidade, para acompanhamento dos seus descendentes, menores de 12 anos.*
- 3) A profissional tem conhecimento das dificuldades por parte do Serviço, na organização da escala considerando as horas de cuidados disponíveis, para que lhe seja proporcionada a referida redução da carga horária.*
- 4) O número de efetivos/carga horária contratualizada para este Serviço não é adequado às necessidades de serviço, para cumprimento da escala semanal.*
- 5) A CITE manifestou em 15 de Setembro de 2017, parecer favorável a intenção de recusa formulada pelo ..., a semelhante pedido efetuado pela requerente.*
- 6) Não se registaram alterações no número de horas de cuidados disponíveis no serviço, que permitam que este Hospital autorize semelhante pedido.*

II - Fundamento em que assenta a intenção de recusa:

- a) O Serviço de Medicina I é um serviço que funciona 24H por dia durante os 365 dias do ano, com 24 elementos que asseguram a escala constituída por 3 turnos*

— manhã, tarde e noite onde se verificam os seguintes constrangimentos:

i. A dotação definida para este serviço é de 26 enfermeiros, com 40H semanais, o que perfaz uma necessidade total de 1040H para cumprimento da escala semanal;

ii. O serviço apenas dispõe de 24 elementos, dos quais 13 com carga horária de 40 horas, 11 com carga horária de 35 horas, (vínculo em funções públicas) e 1 elemento com 20 horas semanais, o que perfaz um total de 925H disponíveis, reduzindo-se ainda mais 20H por conta de 2 horários de amamentação, ou seja existem 905H, sendo necessárias 1040H;

iii. Existe um elemento com horário flexível atribuído pela CITE.

b) Considerando os fatos expostos, encontram-se em falta 135H semanais para cumprimento da escala, as quais estão a ser colmatadas com turnos extraordinários, A resposta favorável ao pedido em apreço atualmente implica o aumento de despesa com recurso a trabalho extraordinário;

c) Os restantes elementos também têm filhos e famílias, relativamente aos quais importa conciliar também a sua vida familiar e profissional, pelo que não apresentam disponibilidades para a realização de turnos extra.

d) Ao ser atribuído o pretendido estamos perante um agravamento das condições de gestão do horário, pelo que é inviável elaborar uma escala que responda à função social do serviço (cumprimento da escala 24h/dia e 365dias/ano), tendo por base as necessidades de horas de cuidados e as condições relativas às de dotações seguras de horas de cuidados de enfermagem, conforme previsto na legislação.

e) Tal concessão de redução de horário, não se revela justa e equilibrada entre todos os elementos da equipa, dado que comporta prejuízo para a restante equipa com dificuldades acrescidas de conciliação de vida familiar e profissional.

f) O despacho da Direção de Enfermagem foi no sentido de manifestar a intenção de recusa, face ao parecer da Enfermeira Chefe, uma vez não é possível a própria escala incorporar a redução de horário pedida e os outros serviços do hospital esgotaram a dotação de enfermeiros para o horário pretendido, podendo tal pedido ser reavaliado no próximo ano, face ao contexto da equipa ao serviço.

A Diretora de Recursos Humanos do ...”.

- 1.2.** O requerimento da trabalhadora, recebido pela entidade empregadora em 17.10.2017, foi formulado nos termos que se transcrevem:

“Eu, , Enfermeira, com o n.º mecanográfico..., a exercer funções no serviço de Medicina 1, com o horário rotativo (manhãs das 8h/16h30, tardes das 16h-23h e noites das 22h30-8h30) com atual duração de de 40 horas semanais em regime de jornada continua, nele se incluindo 30 minutos de pausa para almoço (...) Venho por este meio, ao abrigo e nos termos do disposto no artigo 56 e 57.º, do código do trabalho, aprovado pela lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro. expor e requerer o seguinte:

1.Sou mãe de três filhos menores respetivamente ..., com a idade de 16 anos, de ..., com a idade de 12 anos, e de ..., com a idade de 6 anos, nascido a 27/09/2011.

2. Os identificados filhos integram o meu agregado familiar, vivendo comigo em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração anexa. (Doc.1)

3. Assim, estando os referidos filhos dependentes dos meus cuidados e assistência tenho de forma inadiável e imprescindível a estrita necessidade de que me seja autorizado um horário de trabalho a tempo parcial de 20 horas semanais em regime de turnos rotativos com horário fixado pela instituição, designadamente: manhãs das 8h-16h30, tardes das 16h-23h e noites das 22h30-8h30, a iniciar dentro de 30 dias com horário a combinar com a chefia.

Os supra referidos horários, estão já organizados em Jornada seguida, integrando assim uma pausa de 30 minutos para refeição que agradece que se mantenha, por força do disposto no artigo 56 n.º 3 alínea c)

A requerente está disponível para realizar qualquer um dos turnos atrás mencionados, de segunda a domingo, desde que assegurado pelo menos um fim de semana livre por horário (aferido às 4 semanas), podendo a somatório das horas ou seja do tempo parcial de 20 horas, ser aferido a este período, ainda que possa variar semanalmente, por conveniência do serviço, desde que o horário semanal não ultrapasse as 20 horas semanais ou que me seja organizado em 3 dias da semana permitindo assim uma melhor organização do tempo de trabalho sem quaisquer custos adicionais para a instituição.

4. Para os aludidos efeitos, pretendo assim, que o horário flexível em regime de tempo parcial, ora requerido, perdure durante dois anos, altura em que o meu filho ... tem a idade de 8 anos.

5. Declaro que, não está esgotado o período máximo de duração do regime do trabalho a tempo parcial,

5. Para os devidos efeitos, declaro ainda que, o progenitor dos meus filhos acima mencionados, de quem estou divorciada, exerce funções na empresa ..., pelo que se encontra ausente do país frequentemente e por tempo indeterminado, não podendo prestar a assistência necessária aos filhos, conforme declaração anexa (Doc2).

Face a todo o exposto aguardo de V. Exas a devida ponderação sobre este meu pedido tendo em atenção que o mesmo se destina a que eu possa conciliar a minha vida profissional com a minha vida familiar numa situação em que não posso contar com mais ajudas que não sejam as próprias e porque tal obrigação da instituição decorre da Constituição da República e das normas já referenciadas sendo possível ao serviço conformar este meu pedido.

Junta:

a) *Declaração a que se refere a alínea 1. (Doc.1)*

b) *Declaração em como o progenitor se encontra ausente do país frequentemente e por tempo indeterminado por motivos profissionais (Doc.2)*

..., 16 de Outubro de 2017

...”

1.3. A entidade empregadora comunicou a intenção de recusa à trabalhadora, por email, em 31.10.2017, conforme se transcreve:

“De: ...

Enviado: terça-feira, 31 de Outubro de 2017 8:50

Para:

CC: ...; ...; ...

Assunto: Intenção de recusa- Horário a Tempo parcial

Controlo: Destinatário Entrega Lida

Entregue: 31-10-2017 8:50

... Entregue: 31-10-2017 8:50 Lida: 31-10-2017 9:52

... Entregue: 31-10-2017 8:50

....

Exma. Sra. Enf. ...,

Vimos informar V. Exa. que acusamos a receção do pedido de atribuição de Trabalho a Tempo Parcial de Trabalhador com Responsabilidades Familiares, formulado em 17.10.2017.

Após cuidada análise e tendo em conta o previsto no artº 55 da Lei nº7/2009 de 12 de Fevereiro, cumpre-nos informar que por Despacho da Sra. Enfermeira Diretora de 30.10.2017, este Hospital pretende recusar o seu pedido em apreço, de redução da carga horária de 40h para 20h semanais. Tal intenção tem como fundamento no facto de que o Serviço em que se encontra inserida, apresenta atualmente um défice de recursos e de horas em escala, o que não permite a atribuição do pretendido, sem prejuízo de tal vir a ser revisto em data oportuna, na

sequência de eventual reforço de pessoal.

Acresce ainda informar V.Exa. que as contratações de pessoal, cargas horárias e respetivos horários atribuídos foram efetuados com base na satisfação das necessidades dos utentes, pelo que para manter tais atividades existe uma matriz definida na afetação dos Enfermeiros aos horários.

Deste modo não poderá este hospital diminuir o número de horas de prestação de cuidados, o que a acontecer estaríamos a pôr em causa o direito à proteção da saúde dos utentes que necessitam de cuidados de saúde.

Com os melhores cumprimentos,

...

Assistente Técnica/ Serviço de Gestão de Recursos Humanos"

- 1.4.** A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa em 04.11.2017, conforme se transcreve:

"De: ... <...>

Enviado: sábado, 4 de Novembro de 2017 0:30

Para: ...

Assunto: Re: Resposta à Intenção de recusa- Horário a Tempo parcial

Exmo, Senhor,

Em resposta à vossa comunicação de recusa do meu pedido de horário flexível, solicitado na modalidade de tempo parcial prevista no artigo 56º do Código de Trabalho, tendo em conta que se trata de um mecanismo especial de conciliação venho responder entre a vida profissional e a vida familiar, no que tocante à organização do tempo de trabalho, venho responder o seguinte:

- O horário que indiquei está enquadrado no horário de funcionamento do serviço e nos turnos aí praticados;

- Manifestei a minha disponibilidade para realizar nos termos que me forem indicados dentro dos parâmetros que solicitei, por razões ligadas à minha vida familiar;

-Reúno todos os requisitos legais e formais para formular tal pedido;

- A resposta que me foi remetida de recusa não cumpre com o que dispõe o n.º2, do artigo 57.º do Código de Trabalho porquanto e cito “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigência imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”;

-Ora acontece que nada na vossa resposta de recusa ao meu pedido permite vislumbrar qualquer fundamentação que assente na citada norma, ou seja, não se vislumbra quais são “as causas imperiosas” que impedem a concessão do horário solicitado por referência à organização concreta dos turnos, pessoas que os compõem e funções objetivamente indicadas e por outro lado também não existe indicado qualquer invocação ou impossibilidade da minha substituição, em metade das horas que correspondem ao meu horário semanal.

Neste sentido, nada existe na vossa recusa, que me permita saber das razões de fato em que a mesma assenta, a não ser num conjunto de generalidades, correspondentes à existência da necessidade de contratar mais pessoal. Acontece que o meu pedido foi formulado ao abrigo do artigo 56.º do Código de Trabalho que permite que o horário me possa ser concedido para efeito de conciliação da minha vida profissional com a minha vida familiar, e organizado a tempo parcial, ou seja, no correspondente a metade do período semanal a que estou obrigada a praticar.

Motivo pelo qual reitero o pedido formulado por inexistirem invocadas na vossa recusa causas objetivamente individualizadas que possam ser atendidas nos termos do n.º 2, do artigo 57.º do Código de Trabalho, para fundamentar tal recusa.

Neste termos, e tendo que ser este meu pedido sujeito ao parecer da CITE, para adequada análise e ponderação, aguardo que V. Ex.^a cumpram com o que se dispõe no n.º 3, do artigo 127.º; alínea b), n.º 2 do artigo 212.º e n.º2 do artigo 221.º, todos do Código de Trabalho e em conformidade com o disposto no artigo 59.º, n.º1 da CRP

Com os meus cumprimentos.

...”

- 1.5. Foi junta ao processo a Informação n.º 510/2017, de 24.10.2017 e o email da Enfermeira Responsável do Serviço de Medicina I e II, de 23.10.2017, cujos conteúdos, sucintamente, se transcrevem:

“INFORMAÇÃO

(...)

Assunto: Redução Carga Horária Semanal (Parentalidade)

Enf^a (n.º mec....)

- 1. , Enfermeira exerce funções nesta Instituição desde 2016.11.21, em Regime de Contrato de Trabalho Individual Sem Termo no Serviço de Medicina I.*
- 2. Através de requerimento datado de 2017.10.17 vem solicitar redução do seu horário de trabalho de 40 horas para 20 horas semanais. com horário fixado pela instituição, designadamente: manhãs das 8h às 16h30; 16h as 23h e das 22h30 às 8h30, a iniciar dentro de 30 dias, com horário a combinar com a chefia, até ao seu descendente ..., completar 12 anos de idade que ocorre em 2023.09.27, ao abrigo do artigo 55 da Lei 7/2009 de 12 fevereiro que se transcreve:*

(...)

3. Da análise ao processo verifica-se que declara que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor, anexando para o efeito cartão de cidadão do mesmo e dos outros descendentes, declaração da entidade patronal do pai da criança, mais se verifica que a redução solicitada corresponde a metade da carga horária praticada.

4 O presente pedido recebeu o parecer da Sra. Enfa Chefe do Serviço ..., em anexo, que vai no sentido de que: "(...)"

Considerando o acima exposto coloca-se à consideração superior

A Assistente Técnica"

"De: ...

Enviado: segunda-feira 23 de Outubro de 2017 17:47

Para: ...

Cc: ...

Assunto: Re: Horário a tempo parcial 20h Sra Enfa

Boa tarde,

no que diz respeito ao pedido de horário a tempo parcial 20h/semanais, da Sra. Enfa, ..., importa dizer que, neste momento o Serviço de Medicina I, para o numero e tipologia de Doentes internados deveria ter como dotação segura de Cuidados de Enfermagem 26 elementos a 40 horas semanais, ou seja 1040horas

semanais de Cuidados de Enfermagem (de acordo com a orientação da Ordem dos Enfermeiros).

Por ausência prolongada e rescisões de contrato neste momento conta o Serviço de Medicina I, com 24 elementos de enfermagem (menos 2 elementos) dos quais:

- 13 elementos a 40h/semana

- 11 elementos a 35h/semana

- 1 elemento a 20h/semana,

ou seja trabalha com 925 horas semanais de Cuidados de Enfermagem (menos 115 horas por semana que o recomendado)

Dos 24 elementos de Enfermagem, 2 estão com horário de amamentação e 1 elemento com horário flexível de trabalho diurno.

Estas 115 horas a menos de Cuidados têm sido colmatadas com horas a mais nas bolsas dos funcionários as quais terão de ser gozadas, com elementos que ciclicamente vêm do Serviço Medicina II e com Horas Extraordinárias que acarretam maior despesa.

Acresce ainda 324 Feriados que estão em atraso, ou seja que foram trabalhados e ainda não foram gozados pelos elementos de Enfermagem que compõem a equipa de Enfermagem do serviço de Medicina I.

Importa referir que de acordo com informação dada pelo Serviço de Recursos Humanos foi recentemente recusada pela Tutela, a contratação de pessoal de Enfermagem, sendo completamente impossível perspetivar para quando a autorização da mesma

Face ao exposto o meu parecer é negativo relativamente ao referido pedido da Sra Enfa ..., uma vez, que a sua aprovação agrava o numero de horas de Cuidados de Enfermagem (menos 135 horas semanais do que o recomendado) o que compromete a Qualidade de Cuidados prestados e a Segurança dos Doentes internados no Serviço de Medicina I.

Com os melhores cumprimentos,

... (Enfermeira Responsável do Serviço de Medicina I e II).

- 1.6.** Em 24/11/2017, a CITE solicitou a seguinte documentação à entidade empregadora:

Com referência ao assunto em epígrafe e na sequência do pedido de emissão de parecer prévio recebido nesta Comissão em 09/11/2017, respeitante à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial requerido pela trabalhadora , solicita-se a V. Exas., através do presente meio eletrónico nos termos do previsto no n.º 3 do artigo 63.º do Código do Procedimento Administrativo, e ao abrigo do n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que estabelece a orgânica da CITE, a seguinte documentação:

-Comprovativo da notificação do Despacho da Enfermeira Diretora, de 30.10.2017, referido no email remetido à trabalhadora ... em 31.10.2017, e comprovativo da notificação da Informação n.º 510/2017, de 2017-10-24, na qual consta o referido Despacho.

Atendendo ao prazo legal para a emissão de parecer prévio pela CITE, os elementos solicitados deverão ser enviados a esta Comissão, com a máxima urgência, até ao dia 28.11.2017 (terça- feira), para o email secretariado@cite.pt, referindo o N/Processo n.º 1864-TP/2017.

Após o decurso do prazo indicado a CITE emitirá parecer de acordo com os elementos que constituírem o processo.”.

- 1.7** Em 27.11.2017, a CITE recebeu resposta da entidade empregadora, remetendo à CITE cópia da Informação n.º .../2017, de 2017-10-24 e respetivos despachos manuscritos e email de notificação da intenção de recusa, datado de 31.10.2017, no qual não consta indicação de junção de qualquer anexo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 68º 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.** 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.

- 2.4.** 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 dispondo 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”.

- 2.5. 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.
- 2.6. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.7. 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” recomendar 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”.

- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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.
- 2.10.1.** 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.

2.10.2. 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."

2.10.3. 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."*

2.10.4. 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

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

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.

- 2.10.5.** 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.
- 2.10.6.** 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
- 2.11.** 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.
- 2.12.** No caso em análise, a trabalhadora formulou o seu pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, por ser mãe de três filhos que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, o mais novo com 6 anos de idade, nos seguintes termos: *" 3. Assim, estando os referidos filhos dependentes dos meus cuidados e assistência tenho de forma inadiável e imprescindível a estrita necessidade de que me seja autorizado um horário de trabalho a tempo parcial de 20 horas semanais em regime de turnos rotativos com horário fixado pela instituição, designadamente: manhãs das 8h-16h30, tardes das 16h-23h e noites das 22h30-8h30, a iniciar dentro de 30 dias com horário a combinar com a chefia.*

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

Os supra referidos horários, estão já organizados em Jornada seguida, integrando assim uma pausa de 30 minutos para refeição que agradece que se mantenha, por força do disposto no artigo 56 n° 3 alínea c)

A requerente está disponível para realizar qualquer um dos turnos atrás mencionados, de segunda a domingo, desde que assegurado pelo menos um fim de semana livre por horário (aferido às 4 semanas), podendo a somatório das horas ou seja do tempo parcial de 20 horas ,ser aferido a este período, ainda que possa variar semanalmente, por conveniência do serviço, desde que o horário semanal não ultrapasse as 20 horas semanais ou que me seja organizado em 3 dias da semana permitindo assim uma melhor organização do tempo de trabalho sem quaisquer custos adicionais para a instituição.

4. Para os aludidos efeitos, pretendo assim, que o horário flexível em regime de tempo parcial, ora requerido, perdure durante dois anos, altura em que o meu filho Diego Cruz tem a idade de 8 anos.

5. Declaro que, não está esgotado o período máximo de duração do regime do trabalho a tempo parcial,

5. Para os devidos efeitos, declaro ainda que, o progenitor dos meus filhos acima mencionados, de quem estou divorciada, exerce funções na empresa ..., pelo que se encontra ausente do país frequentemente e por tempo indeterminado, não podendo prestar a assistência necessária aos filhos, conforme declaração anexa (Doc2)."

- 2.13.** No respeito pelo previsto na lei a trabalhadora apresentou declaração na qual constam os requisitos de legitimidade do pedido.
- 2.14.** Cumpridos os referidos requisitos importa avaliar as exigências imperiosas que a entidade empregadora comunicou à trabalhadora e que pretendem fundamentar a necessidade de recusar o que é pedido.

- 2.15.** Na intenção de recusa comunicada à trabalhadora e que consta do email datado de 31.10.2017, a entidade empregadora apenas mencionou que *"Tal intenção tem como fundamento no facto de que o Serviço em que se encontra inserida, apresenta atualmente um défice de recursos e de horas em escala, o que não permite a atribuição do pretendido, sem prejuízo de tal vir a ser revisto em data oportuna, na sequência de eventual reforço de pessoal.*
- Acresce ainda informar V.Exa. que as contratações de pessoal, cargas horárias e respetivos horários atribuídos foram efetuados com base na satisfação das necessidades dos utentes, pelo que para manter tais atividades existe uma matriz definida na afetação dos Enfermeiros aos horários.*
- Deste modo não poderá este hospital diminuir o número de horas de prestação de cuidados, o que a acontecer estaríamos a pôr em causa o direito à proteção da saúde dos utentes que necessitam de cuidados de saúde".*
- 2.16.** Em apreciação a trabalhadora veio referir que: *"A resposta que me foi remetida de recusa não cumpre com o que dispõe o n.º2, do artigo 57º do Código de Trabalho porquanto e cito "o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigência imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável"; -Ora acontece que nada na vossa resposta de recusa ao meu pedido permite vislumbrar qualquer fundamentação que assente na citada norma, ou seja, não se vislumbra quais são "as causas imperiosas" que impedem a concessão do horário solicitado por referência à organização concreta dos turnos, pessoas que os compõem e funções objetivamente indicadas e por outro lado também não existe indicado qualquer invocação ou impossibilidade da minha substituição, em metade das horas que correspondem ao meu horário semanal.*
- Neste sentido, nada existe na vossa recusa, que me permita saber das razões de fato em que a mesma assenta, a não ser num conjunto de generalidades, correspondentes à existência da necessidade de contratar mais pessoal."*
- 2.17.** Na verdade, na intenção de recusa comunicada à trabalhadora não são clarificadas as exigências imperiosas do Serviço de Medicina I que determinam a

impossibilidade de conceder o que é requerido.

- 2.18.** No processo não ficou comprovado que a Informação n.º .../2017, de 24.10.2017, foi comunicada à trabalhadora.
- 2.19.** Conforme se determina nos n.ºs 2, 3 e 4 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/a trabalhador/a se este for indispensável. No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao/à trabalhador/a, por escrito, a sua decisão. E, no caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, que a trabalhadora poderá apreciar.
- 2.20.** Ora, no caso em apreço tal facto não se verificou, porquanto, não se provou que a Informação n.º 510/2017 tivesse sido comunicada à trabalhadora, nem o seu conteúdo consta da intenção de recusa comunicada por email e datada de 31.10.2017.
- 2.21.** Atendendo, no entanto, ao teor da Informação n.º 510/2017, que será do conhecimento da trabalhadora requerente, no momento da notificação do presente parecer, a CITE apela ao melhor entendimento entre a entidade empregadora e a trabalhadora de modo a serem salvaguardados os interesses e direitos em presença, designadamente, o interesse público prosseguido pelo ... e o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar da trabalhadora.

III – CONCLUSÕES

Nestes termos, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, tal como apresentado pela trabalhadora ..., porquanto, na intenção de recusa não foram clarificadas as exigências imperiosas do Serviço de Medicina I que determinam a impossibilidade de conceder o que é requerido.
- 3.2.** Recomendar ao ..., que na medida das suas possibilidades, promova a 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE DEZEMBRO DE 2017, COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA:

“Processo n.º 1864-TP/2017 Ponto 4.15 da OT

A CGTP aprova o parecer porém entende-se que o conteúdo do ponto 2.21 não possui qualquer razão para integrar o parecer podendo gerar confusão directa nos destinatários.

No entanto consideramos que a mesma não deve prejudicar a análise de fundo do processo, nomeadamente a comprovada ausência do direito ao contraditório por parte da trabalhadora.”