

PARECER N.º 335/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1350-TP/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 12.04.2022, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Enfermeira ..., a desempenhar funções no Serviço de ...

1.2. Por carta datada de 28.03.2022 e entregue em 30.03.2022, a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“(...)

Assunto: *Requerimento de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares com filho menor de 12 anos.*

*..., Enfermeira ..., portadora do número mecanográfico ..., a exercer funções no Serviço de ... da Instituição que Vossa Exia. superiormente dirige, em regime de Contrato Individual de Trabalho por Tempo indeterminado, nos termos do disposto no artigo 55º da Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem requerer a V. Exia. **trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares com filho menor de 12 anos** (4 anos de idade) que com esta vive em comunhão de mesa e habitação e outro com 13 anos (em anexo cópia do cartão do cidadão de ambos) nas mesmas condições e circunstâncias.*

Vem requerer trabalhar a tempo parcial, depois de licença parental complementar completa, numa modalidade de regime de trabalho de vinte e quatro horas semanais conforme o estatuído na carreira de Enfermagem como modalidades a tempo parcial (DL 248/2009 que mantém em vigor o Artigo 54º do DL 437/91) a serem prestados em três dias por semana, de segunda a sexta-feira, no período correspondente ao turno da manhã (das 8h00 às 16h30) e por um período máximo de dois anos com efeitos a partir do próximo dia 01 de Maio do corrente ano.

A requerente mais declara que, sendo trabalhadora com responsabilidades familiares, possui filhos menores de 4 (quatro) e 13 (treze) anos que com ela vivem em comunhão de mesa e habitação (em

anexo declaração da Junta de Freguesia); que não se encontra esgotado o período máximo de duração previsto uma vez ser esta a primeira ocasião em que o solicita;
que o outro progenitor tem atividade profissional, não se encontrando ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial e estando impedido do exercício de responsabilidades parentais por se encontrar a trabalhar em ... (em anexo declaração da entidade patronal).
Pede deferimento.
(...)”.

1.3. Por correio eletrónico datado de 18.04.2022, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

“(...
Exma. Sra. Enf.ª ...,
*Em resposta ao seu requerimento de pedido de Horário a Tempo Parcial de 24 horas/semanais, vimos informar V/Exa que o mesmo foi **indeferido**, conforme despacho em anexo.*
(...)”

Constam do processo as seguintes informações internas:

Pela Enf.ª Responsável Do serviço ... foi proferida a seguinte informação:

*“Relativamente ao pedido de redução de horário, apresentado pela senhora Enfermeira ... (...), somos de informar que a profissional **já usufrui de horário flexível, realizando o turno das 8 -16,30 horas, de segunda a sexta feira.** Importa ainda informar que a equipa de ... (constituída por 51 enfermeiros) é muito heterogenia, ressaltando-se as seguintes tipologias de horário, em 32 profissionais:*

- 1 enfermeira com licença de amamentação*
- 2 enfermeiras ausentes por licença de maternidade;*
- 3 enfermeiras com estatuto trabalhador-estudante (necessitando das tardes de semana);*
- 17 enfermeiras (com mais de 50 anos) que apesar de alguns pedidos de isenção de trabalho noturno, se mantem a fazer esse horário, por necessidade do serviço;*
- 5 enfermeiros que só realizam o turno da manhã por indicação médica;*
- 3 enfermeiros que não realizam o turno da noite por indicação médica;*
- 1 enfermeira em início da gravidez.*

A Enfermeira especialista ... integra a equipa com a especialidade de Enfermagem de ... desta especialidade são 32 enfermeiros, 12 com mais de 50 anos). Destes profissionais, 5 pediram isenção de trabalho noturno, que não foi satisfeita, 2 encontram-se ausentes em licença de maternidade, 1 esta no início de gravidez e 4 efetuam apenas o turno da manhã, por indicação médica.

Na elaboração do horário, verifica-se a necessidade efetiva dos seguintes profissionais ..., no turno da manhã:

- Segunda-feira: **7 enfermeiros** (Consulta de ... - 1, consulta de ... - 1, consultas de IVG - 1, Bloco de Partos - 2, Urgência - 1 e Internamento - 1);
- Terça-feira: 6 enfermeiros (consulta de ... - 1, consulta ... - 1, Bloco de Partos - 2; Urgência - 1 e Internamento - 1).
- Quarta-feira: 7 enfermeiros (consulta de ... - 3, Bloco de Partos - 2; Urgência - 1 e Internamento - 1);
- Quinta-feira: 6 enfermeiros (consulta ... - 2, Bloco de Partos - 2, Urgência - 1, Internamento - 1);
- Sexta-feira: 5 enfermeiros (consulta IVG - 1, Bloco de Partos - 2; Urgência - 1 e Internamento - 1);
- Sábado E Domingo: 4 enfermeiros (Bloco de Partos - 2, Urgência - 1 e Internamento - 1).

Na elaboração do horário da equipa de Enfermagem, a chefia tem que atender a vários normativos legais, nomeadamente:

- Elaborar os horários de trabalho de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores;
- Todos os turnos devem ser assegurados pelo número mínimo de enfermeiros, distribuídos do seguinte modo: Turno da manhã 11 enfermeiros de semana e 8 ao fim de semana, turno da tarde 7 e turno da noite 7;
- Distribuir justa e equitativamente os turnos entre todos os trabalhadores;
- Atribuir de acordo com o contrato de trabalho dos trabalhadores, folga ao sábado e/ou domingo num período previsto na lei;
- Entre cada turno tem de ser respeitado um intervalo de 11 horas para descanso do trabalhador;
- Cada trabalhador não pode trabalhar mais de seis dias consecutivos;
- Cada trabalhador não pode trabalhar mais de quarenta horas por semana;
- Os trabalhadores não podem trabalhar mais de 10 horas consecutivas;
- Deve ser proporcionado a todos os trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Saliento que no ano de 2021 o total de absentismo acumulado foi de 1714 dias e até final de março de 2022, já somam 162 dias de absentismo.

Assim, para colmatar os turnos em falta, em 2021 foram realizadas 29.647.50 horas extraordinárias e até março deste ano 7.226.00 horas.

Esta situação tem acentuado o desgaste da equipa de enfermagem, pela quantidade de turnos extraordinários que é obrigada a fazer para colmatar as faltas.

Acréscimo ainda, ao nível da contratualização não ser possível a substituição da enfermeira ... nas horas que a mesma deixara fazer, pois estas substituições não são autorizadas pela tutela, para colmatar a sua falta terá de recorrer-se a horas extraordinárias, sobrecarregando ainda mais a restante equipa.

Por outro lado, como é do conhecimento público o Conselho de Administração, apenas pode contratar enfermeiros em substituição, não tem tido autorização para contratar novos colaboradores.

Face ao exposto **não é possível atender a este pedido de horário parcial**, tendo em conta as especificidades do serviço, o cumprimento da planificação de férias e ainda a probabilidade de ocorrerem absentismos ao longo do ano, situações essas que irão deixar muitos turnos a descoberto,

colocando em causa a segurança das Grávidas e a prestação de cuidados de saúde no âmbito das competências ...

Nesta recusa reforça-se mais uma vez, que a requerente já usufrui de horário flexível, apenas realizando os turnos da manhã de segunda a sexta feira.

(...)

Pela Enf.^a Adjunta Unidade de ...foi proferida a seguinte informação:

“(...)

Reencaminho a Nota interna da Sra. Enf. Responsável do serviço de ..., em resposta ao requerimento da Sra. Enf.

Concordo com a exposição apresentada e a recusa em satisfazer o pedido, tendo em conta as especificidades do serviço, o histórico de elevado absentismo, o desgaste da equipa por sistemático recurso a trabalho extraordinário e as competências da profissional, as quais são imprescindíveis para garantir uma eficaz prestação de cuidados de saúde/segurança das grávidas.

Nesta recusa reforça-se mais uma vez embora não seja concedido redução de horário a requerente já usufrui de horário flexível, realizando turnos de segunda a sexta feira.

(...)”

Pela Enf.^a Diretora foi proferida a seguinte informação:

“Concordo com o parecer da chefia, e acrescento que a Enf.^a ... já usufrui de horário flexível e já trabalha de 2.^a a 6.^a feira. A sua dispensa aumenta as horas extra da equipa”

Pelo Vogal do Conselho de Administração foi proferido o seguinte despacho:

“Ao serviço de Recursos Humanos:

Tendo em atenção o parecer da Chefia e da Sra. Enf.^a Diretora, indefere-se o pedido”

1.4. Do processo remetido à CITE não consta apreciação da trabalhadora requerente.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...).”

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

“1. Os pais e mães têm direito à proteção da Sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.3. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.5. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que *“A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.*

2.6. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.7. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.8. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomenda que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.9. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.10. No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

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

2.11. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

2.11.1. Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração na qual conste:
 - a) que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
 - b) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
 - c) que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
 - d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.11.2. De referir que, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: *“Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.”*

2.11.3. E, de acordo com o n.º 4 do referido artigo 55.º *“A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.”*

2.11.4. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa,

considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.11.5. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.11.6. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.²

2.12. No respeito pelo previsto na lei a trabalhadora deve apresentar declaração na qual constem todos os requisitos de legitimidade do pedido:

- a) que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial;

2.13. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial.

2.14. A trabalhadora requerente solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para acompanhamento do seu filho com 4 anos, tendo ainda a requerente outro filho com 13 anos de idade.

2.15. A trabalhadora declarou que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho menor de 4 anos de idade.

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

2.16. A requerente solicita uma redução da carga horária semanal para 24/horas, em três dias por semana, de segunda a sexta-feira, no período correspondente ao turno da manhã - 8h00/16h30.

2.17. A trabalhadora declarou que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra a usufruir do mesmo regime ao mesmo tempo.

2.18. Consta do pedido da trabalhadora a indicação do período de 2 anos em que pretende trabalhar sob o regime de trabalho a tempo parcial.

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

2.20. Declarou ainda, o gozo prévio da licença parental complementar, conforme dispõe o n.º 2 do artigo 55.º do CT.

2.21. Contudo, a requerente pretende realizar 24h/semanais, ora, sendo a trabalhadora detentora de um contrato de trabalho de 35/h semanais (conforme informação prestada pela entidade empregadora), tal redução semanal só será possível com o acordo da entidade empregadora, porquanto nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, salvo acordo em contrário, o que não se verifica.

2.22. Assim, e em face da factualidade descrita, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais do pedido da trabalhadora, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, podendo a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

2.23. Face ao acima exposto os fundamentos invocados pela entidade empregadora não serão apreciados tendo em conta o acima exposto.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial efetuado pela trabalhadora ..., porquanto o pedido apresentado não cumpre todos os requisitos legais.

3.2. A trabalhadora, caso assim entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de tempo parcial, nos termos previstos nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

3.3. O presente Parecer não dispensa o empregador de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 11 DE MAIO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.