

PARECER N.º 794/CITE/2023

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 3798-TP/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 04.08.2023, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de enfermeira na entidade supra identificada.

1.2. Por correio eletrónico datado de 29.05.2023, a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial, conforme se transcreve:

“ (...)

Exmo. (s) Senhor (s) do Conselho de Administração do ...

..., com a Categoria Profissional de ... em Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado em regime de Funções Públicas, com o n.º mecanográfico ..., a exercer funções de ..., vem por este meio solicitar, que me seja concedido horário de Trabalho a tempo parcial, três vezes por semana.

Este facto deve-se ao diagnóstico de ... ao meu filho, ..., com 17 anos.

De acordo com Código de Trabalho - Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro (Artigo 55.º) o trabalhador com filho menor de 12 anos, ou independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial por apresentar responsabilidades familiares.

(...)”

1.3. Por ofício datado de 02.08.2023, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, nos seguintes termos:

“ (...)

Bom dia,

Exma. Sra. Enfermeira ...

Em resposta ao seu requerimento de pedido de horário a tempo parcial atribuído a trabalhador com responsabilidades familiares, vimos informar V/Exa. que o mesmo foi indeferido, conforme despacho em anexo. Poderá V. Exa. pronunciar-se sobre o mesmo nos 5 dias subseqüentes à presente comunicação.

(...)”

Constam do processo as seguintes informações internas:

“Exma. Sr.^a Enf.^a Adjunta da Unidade de ...

DESPACHO

Relativamente ao pedido de redução de horário, da Sr.^a Enfermeira ..., com o n.º mecanográfico ..., expõe-se o seguinte:

A equipa de enfermagem do Serviço de ..., e atualmente composta por 52 enfermeiros. É uma equipa muito heterogénea, engloba:

..., que têm que ser distribuídos pelas diversas áreas de intervenção de acordo com as suas competências específicas.

Ressalva-se ainda, vários constrangimentos na elaboração de horário resultantes das diversas tipologias que se tem que obedecer, nomeadamente:

- 23 enfermeiros com mais de 50 anos (44% da equipa);
- 4 enfermeiras em horário de amamentação;
- 3 enfermeiras ausentes por licença de maternidade;
- 1 enfermeira com estatuto de trabalhador estudante;
- 1 enfermeira com horário reduzido 17,5h semanais;
- 5 enfermeiros que só realizam turno da manhã por indicação médica;
- 3 enfermeiros que não realizam o turno da noite por indicação médica;
- 1 enfermeira de atestado médico;
- 1 enfermeira, mãe de criança com doença crónica, com atestados pontuais praticamente todos os meses.
- 1 enfermeira de absentismo por Atestado Médico ainda sem data de retorno ao serviço.

A enfermeira ... integra a equipa de enfermagem com competências ... (32 enfermeiros). Destes profissionais, 12 têm mais de 50 anos, prevendo a curto prazo a saída de 3 por aposentação; 5 pediram isenção de trabalho noturno (que não foi satisfeita), 3 encontram-se ausentes por licença de maternidade, 3 em horário de amamentação e 1 apenas faz 17:5 h semanais de segunda a sexta feira.

Na elaboração do horário, verifica-se, a necessidade efetiva dos seguintes profissionais, ao longo dos três turnos e dias da semana:

Segunda-feira - 16 enfermeiros ... (consultas ... - 1, Consulta ... - 1, consulta de ... - 1, consultas de ... - 1, Bloco ... - 6, Urgência - 3 e Internamento - 3) + 11 enfermeiros - num total de 27 enfermeiros dia;

Terça-feira: 14 enfermeiros ... (consulta de ... - 1, consulta ... - 1, Bloco ... - 6; Urgência - 3 e Internamento- 3) + 9 enfermeiros- num total de 25 enfermeiros dia;

Quarta-feira: 14 enfermeiros ... (consulta de ... - 2, Bloco ... - 6; Urgência- 3 e Internamento- 3) + 9 enfermeiros- num total de 23 enfermeiros dia;

Quinta-feira: 13 enfermeiros ... (consulta ... - 1, Bloco ... - 6, Urgência- 3, Internamento- 3) + 9 enfermeiros- num total de 22 enfermeiros dia;

Sexta-feira: 13 enfermeiros ... (consulta ... - 1, Bloco ... - 6; Urgência- 3 e Internamento - 3) + 9 enfermeiros- num total de 22 enfermeiros dia;

Sábado: 12 enfermeiros ... (Bloco ...- 6, Urgência- 3 e Internamento- 3 (+ 9 enfermeiros- num total de 21 enfermeiros dia;

Domingo: 12 enfermeiros ... (Bloco ...- 6, Urgência- 3 e Internamento- 3) + 9 enfermeiros- num total de 21 enfermeiros dia;

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;
- Cada trabalhador não pode trabalhar mais de quarenta horas por semana;
- Os trabalhadores não podem trabalhar mais de 10 horas consecutivas;
- Garantir pelo menos um dia de descanso semanal a cada período de 7 dias, de acordo com a Lei N.º 7/2009 e Lei e N.º 35/2014;
- Garantir o direito à Avaliação de Desempenho (SIADAP) de todos OS enfermeiros, através do contacto funcional efetivo com o avaliador, pelo tempo mínimo exigido legalmente;
- Garantir a todos os trabalhadores um período mínimo de descanso entre turnos previsto na Lei;
- Garantir o direito a igualdade nas condições de trabalho, assegurando que todos os trabalhadores compatibilizem a sua vida profissional, com a sua vida familiar, num serviço que funciona com uma organização de trabalho por turnos; 24 horas por dia, 365 dias por ano;
- Garantir uma distribuição justa e equitativa de turnos entre todos os trabalhadores.

Saliento que no ano de 2022 o total de horas de absentismo acumulado foi de 5.403,00. Para colmatar os turnos em falta no horário, em 2022 foram realizadas 8.403,00 horas extraordinárias. Este valor será de certo ultrapassado em 2023, face a todos os constrangimentos apresentados.

Saliento que no mês de junho, do presente ano, terminou contrato, por aposentação a ... que não foi substituída. A carência de enfermeiros e o absentismo acentuado, tem acentuado o desgaste da equipa de enfermagem, pela quantidade de turnos extraordinários que é obrigada a fazer para colmatar as faltas.

Acresce ainda, ao nível da contratualização não ser possível a substituição da enfermeira ... visto esta ter solicitado horário parcial.

Por outro lado, como é do conhecimento público o CA tem inúmeras dificuldades em contratar novos colaboradores.

Face ao exposto não é possível atender a este pedido de horário parcial.

Nesta recusa reforça-se a especificidade do serviço, o cumprimento da planificação de férias e 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

....

"Em resposta ao requerimento da Sra. Enf. ..., N.º mecanográfico ..., onde é solicitado autorização para a realização de horário parcial, anexo a Nota Interna com a resposta da Sra. enfermeira responsável do serviço,

...

Na qualidade de enfermeira adjunta, tenho a informar o seguinte:

- 1. A equipa de enfermagem do Serviço de ..., dispõe em horário de 52 enfermeiros, número insuficiente para responder às diferentes e complexas atividades assistenciais do serviço;*
- 2. A profissional detém competências específicas no âmbito da especialidade de ..., que só poderão ser asseguradas por enfermeiros com essa especialidade;*
- 3. O serviço apresenta um elevado histórico de recurso a trabalho suplementar por absentismo, situação que tem originado grande desgaste na equipa de enfermagem;*
- 4. A redução do horário pretendida pela requerente, irá colocar turnos a descoberto comprometendo a segurança das Grávidas e a prestação de cuidados de saúde no âmbito das competências ...;*
- 5. Face ao exposto e de modo a que não resultem "graves prejuízos para o serviço", concordo com a decisão da superior hierárquica em não conceder o horário parcial."*

1.4. Não consta do processo remetido à CITE apreciação à intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.11.1. 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 m... 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*”

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

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, caso o/a trabalhador/a pretenda solicitar um regime de trabalho a tempo parcial, deve formular o pedido de forma a que constem todos os requisitos de legitimidade do pedido, conforme a seguir se indicam:

- a) Declaração de que que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) Declaração que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) Declaração de que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) Declaração de 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;

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

e) Indicar qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial;

2.13. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho a tempo parcial para prestar assistência ao seu filho de 17 (dezassete) anos, que padece de doença crónica.

2.14. A requerente propõe que a redução do seu horário de trabalho seja a realizar em 3 dias por semana.

2.15. A trabalhadora não declarou que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho – ponto i) da alínea b) do artigo 57.º do CT.

2.16. A trabalhadora não declarou que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra a usufruir do mesmo regime ao mesmo tempo. – ponto iii) da alínea b) do artigo 57.º do CT.

2.17. A trabalhadora não declarou que não está esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial. – ponto ii) da alínea b) do artigo 57.º do CT.

2.18. Quanto à redução do período normal de trabalho a tempo parcial, refira-se que, conforme estabelece o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, que a redução do período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do/a trabalhador/a, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, exceto se outro acordo for estabelecido com a entidade empregadora, não competindo ao/à requerente do pedido indicar o horário, ou seja, a trabalhadora deverá tão só indicar como pretende que o seu trabalho seja prestado.

2.19. Em face da factualidade descrita, nomeadamente o contante dos pontos 2.15.a 2.17., entende-se que o pedido formulado não cumpre todos os requisitos legais, 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.

2.20. 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 30 DE AGOSTO DE 2023