

PARECER Nº 447/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
Processo n.º 2274 - TP/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 05.08.2021, a CITE recebeu do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. O pedido da trabalhadora, com data de entrada nos serviços daquele ... de 15-07-2021, é o seguinte:

“Eu, ..., portadora do Cartão de Cidadão ..., residente na ..., ... a exercer funções no ... na Unidade de ... com número mecanográfico ..., venho por este meio solicitar horário flexível, não podendo fazer tardes de semana (15h30-22h30) por não ter quem vá buscar a minha filha à escola, com efeito a partir de dia 1 Setembro de 2021.

Este pedido prende-se por ter uma filha menor, com 19 meses à data de hoje, em comunhão de mesa e habitação que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento em congruência com artigo 56º do Código do Trabalho.

Acrescento que o meu marido, ..., Inerente à sua atividade profissional como ..., trabalha por turnos (08h-21h) semanalmente e um fim de semana por mês irá ingressar num ... simultaneamente à actividade profissional, podendo ter de se ausentar do país por períodos.

Em consequência da situação familiar acima descrita, necessito ainda de usufruir da meia jornada (tempo parcial, 20 horas semanais) pelo

período de Setembro de 2021 a Novembro de 2022 inclusive, ao abrigo da Lei nº35/2014, art.º114º-A, alínea 4-b, com efeito a partir de 1 de Setembro de 2021.

Não obstante gostaria de referir que, tal como tem sido a minha conduta, estou disponível para o serviço, podendo cumprir rolman, turnos da noite se assim for melhor para o serviço, também durante os fins de semana, como tem sido habitual, exceptuando os que o meu marido se encontra a trabalhar ou ausente, disponibilizando-me a combinar previamente e em tempo útil com a chefia não causando transtorno ao serviço.

Concluindo:

Horário: Rolman (excepto tardes de semana); fins de semana e feriados rolman normal, disponibilizo-me a fazer preferencialmente noites se for mais cómodo para o serviço assim como fins de semana.

Ao dispor para qualquer esclarecimento adicional.

Anexo documentação comprovativa da informação supramencionada.”

- 1.3.** Em documento datado de 19-07-2021, remetido à trabalhadora, foi a mesma informada da devolução do pedido inicial com os seguintes fundamentos, que se transcrevem na parte relevante:

- “No caso da flexibilidade de horário terá de indicar as plataformas fixas e móveis pretendidas, de acordo com o disposto na alínea a), nº3 do Art.º 56.º da Lei nº7/2009, de 12 de fevereiro. Se o intuito for não fazer o horário da tarde deverá especificar o período em que pretende cumprir o seu horário.”

- “Informa-se ainda, que no caso da Meia Jornada, a mesma só poderá ser solicitada no Trabalho em Tempo Parcial ao abrigo dos Art.ºs. 55º e 57º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, sendo que nesta modalidade deverá mencionar a carga horária semanal que pretende realizar que nunca poderá ser inferior a metade da carga horária atual, poderá em querendo, reapresentar o pedido, identificando o pretendido, anexando para o efeito os documentos anexados no pedido agora devolvido, bem como o parecer da sua chefia relativamente ao pedido em causa.”

- 1.4.** A trabalhadora efectuou assim novo requerimento, datado de 21-07-2021, conforme se transcreve:

“Eu, ..., portadora do Cartão de Cidadão ..., residente na ..., ... a exercer funções no ... na Unidade de ..., com número mecanográfico ..., venho por este meio solicitar Meia Jornada (tempo parcial: 20h semanais, compreendidas entre o período das 22h30 e as 16h30), com efeito a partir de dia de 1 Setembro de 2021 a Dezembro de

2022 inclusive, na modalidade de Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares ao abrigo dos Artigos 55º e 57º da Lei 7/2009 de 12 Fevereiro.

Este pedido prende-se por ter uma filha menor, com 20 meses à data de hoje, em comunhão de mesa e habitação que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento, com o meu marido, ..., pai da menor. Inerente à sua atividade profissional, como ... tem um horário de trabalho diário das 8h às 21h semanalmente e um fim de semana por mês, tendo ingressado num ... imprescindível à sua atividade profissional, simultaneamente à atividade profissional que desempenha, podendo ter de se ausentar do país por períodos.

Pelas razões acima mencionadas solicito a averiguação do meu pedido. Não obstante, gostaria de referir que, tal como tem sido a minha conduta durante todo o meu percurso na instituição, estou totalmente disponível para o Serviço, cumprindo rolman, preferencialmente turnos da noite se assim for melhor para o serviço, assim como turnos de fins de semana como tem sido habitual, excetuando os que o meu marido se encontra a trabalhar ou ausente, disponibilizando-me a combinar previamente e em tempo útil com a chefia não causando transtorno ao serviço.”

- Neste requerimento encontra-se a manuscrito o seguinte, com carimbo de “... – ...” e data manuscrita de 02-07-2021:

“Analisado o pedido efectuado, constata-se que se enquadra na legislação em vigor, sendo compreensível a justificação apresentada. Saliendo ainda a disponibilidade e flexibilidade na realização de turnos/horário de acordo com as necessidades do serviço. Contudo saliento ainda o défice de enfermeiros na unidade pela ausência de 11 enfermeiros de elevada diferenciação no seu desempenho e substituídos por 7 enfermeiros recém-formados.”

1.5. Em 02-08-2021 foi elaborado documento com a designação “Informação”, com o seguinte conteúdo:

“A ..., ..., no mec. ..., em regime de Contrato Individual de Trabalho sem termo, colocada na Unidade de ... na ..., vem solicitar através do requerimento em anexo, a concessão de horário a tempo parcial de 20 horas semanais compreendidas entre o período das 22.30h e as 16.30h, com efeito a partir do dia 1 de setembro de 2021 a dezembro de 2022, ao abrigo dos art.º 55º e 57º da lei 7 / 2009.

Após análise do processo informa-se que a colaboradora reúne os pressupostos necessários à apresentação o presente requerimento.

A Enf.ª Chefe do Serviço informa nos moldes referidos em folha anexa ao requerimento.

À consideração superior.”

- No mesmo documento encontra-se a manuscrito o seguinte, com carimbo de "... – Enfermeira Directora", assinatura e data de 02-08-2021:

"Informação – Não é possível o pedido de horário parcial ser autorizado[impercetível] gestão de unidades. A unidade tem menos 6 enfermeiros [impercetível] nas quais acrescem 12 ausências dos quais [impercetível] estão substituídos. O défice de horas mensais é [impercetível] de 1540 horas, motivo pelo qual não é possível autorizar o pedido."

1.6. Em 04-08-2021 por email foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, conforme se segue:

*"Bom dia
Junto se envia deliberação do CA para tomada de conhecimento.
Informa-se que tem 5 dias úteis para recorrer da decisão.
Com os melhores cumprimentos"*

1.7. No mesmo dia, a trabalhadora apresentou por email apreciação da recusa, conforme se transcreve:

"Venho por este meio informar que pretendo recorrer desta deliberação do CA, revogando a mesma solicitando envio do processo para a CITE (Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego).

Envio em anexo documento com justificação de desacordo.

*Atenciosamente
... (...)"*

- Do anexo consta a seguinte apreciação da trabalhadora:

"Eu, ..., portadora do cartão de cidadão 14092905, enfermeira a exercer funções no ... com o número mecanográfico ..., venho por este meio manifestar o meu desacordo relativamente à não autorização, comunicada por email a 4 de Agosto, por parte da Srª Enfermeira Directora, ao pedido de meia jornada por mim apresentado dia 29 de julho seguindo dia 30 de julho para o Conselho de Administração por correio interno.

Passo a justificar o meu desacordo:

- 1) *Situação familiar complexa*
 - a) *Uma filha menor de 5 anos, atualmente com 21 meses de idade;*
 - b) *O pai da menor, também ele, profissional de saúde trabalha numa clínica com o horário semanal das 8-21h, incluindo um fim de semana por mês, com o mesmo horário.*
 - c) *Inerente à sua atividade profissional, irá ingressar num mestrado internacional, que decorrerá simultaneamente com o seu trabalho, o que o fará ausentar-se do país*

por períodos, pelo que não pode assegurar o acompanhamento da nossa filha menor como desejaríamos;

d) A creche que a minha filha frequenta tem um horário restrito das 8-17h, prevendo-se que o mantenha no próximo ano letivo, sem que haja possibilidade de prolongamento.

e) Sem apoio da família alargada, uma vez que os avós paternos têm profissões sem horários compatíveis e os avós maternos não residem na área de Lisboa e estão ambos a trabalhar e pouco presentes.

f) Sou como mãe, a principal cuidadora da minha filha e possuo o dever de cuidar, dar resposta às suas necessidades e protegê-la.

2) Enquadramento legal

a) A minha situação encontra-se prevista na Lei, tal como fundamentado no pedido anterior e validado pelos Recursos Humanos do ...

b) Mais acrescento que a lei fundamental portuguesa refere que "Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma (...) a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar".

3) Situação profissional

a) Iniciei o meu percurso nesta instituição no dia 18-07-2016 e desde então que a minha postura tem sido de entrega total ao serviço, estando totalmente disponível para ingressar em grupos de trabalho, projetos individuais ou de grupo, e mesmo na resolução de problemas imediatos de rácios.

b) Após ter sido mãe, devido às questões supramencionadas, tenho feito um esforço e mantive o meu horário de rolman, tenho feito preferencialmente turnos da Noite e turnos de fim de semana sem qualquer tipo de constrangimento, não prejudicando dessa forma colegas ou o próprio serviço.

c) Embora ainda mantenha o horário de amamentação, nunca abandono o serviço nem a equipa se puser em causa a segurança dos nossos bebés e das minhas colegas e estou sempre disponível para trocar horários se assim for necessário de acordo com a logística do próprio serviço.

Tudo isto é reflexo da minha relação com a instituição e é com muito gosto que visto a farda e que a cada dia de prática de cuidados dou o meu melhor para que a qualidade dos cuidados prestados aos recém-nascidos e família, na nossa unidade, tanto em intensivos como em intermédios, seja uma prioridade.

Não estou indiferente à situação que o serviço e a instituição atravessam, nem a fase pandémica que atravessamos, e por isso mesmo disponibilizei-me a cumprir rolman, fazendo maioritariamente turnos da noite, fins-de-semana e feriados uma vez que, são os turnos com maior deficit de elementos disponíveis, assim como que este pedido entrasse em vigor apenas após as férias de Verão, ou seja, com efeito a partir de setembro.

Não obstante a esta situação, tenho conhecimento de que pelo menos 1 colega de horário fixo passará para rolam total, e outra colega que usufrui da meia jornada atualmente passará para rolman completo a partir de outubro.

Peço que, com esta informação adicional, seja reconsiderado o meu pedido de meia jornada, com duração de 1 ano e meio com efeito a partir de 1 de setembro, visto que não tenho outra opção familiar. Se for necessário e com bastante pesar da minha parte, durante este período posso ser mobilizada de forma a não prejudicar o serviço.

Ao dispor para qualquer esclarecimento adicional."

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 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”.

2.6. 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** (negrito nosso).

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;

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

- 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 ainda 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.”*

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. Do pedido formulado pela trabalhadora afigura-se ter solicitado dois regimes: trabalho a tempo parcial, nos termos do art.º55º, CT, e horário flexível, nos termos do art.º56º, do mesmo diploma. Ficou demonstrado que a trabalhadora é detentora de Contrato Individual de Trabalho, com carga horária de 35 horas semanais, sujeita pois ao regime constante do Código do Trabalho.

3.2. Em sede de apreciação à intenção de recusa, a requerente retificou o pedido e na realidade, pretende que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho a tempo parcial, cuja distribuição horária é pedida numa certa janela horária.

3.3. No entanto, no caso em apreço, verifica-se que o pedido não está devidamente instruído.

Senão vejamos:

3.4. Nos termos do art.º55º, nº2, CT, o direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, **depois da licença parental complementar**, em qualquer das suas modalidades. Tal regime encontra-se previsto no artigo 51.º do CT.

3.5. Conjugados os dois normativos referidos resulta que o/a trabalhador/a com filhos menores de seis anos terá que gozar primeiro a licença parental complementar em qualquer das modalidades previstas no nº1 do art.º 51º, CT, e só posteriormente poderá solicitar trabalho a tempo parcial, nos termos do art.º55º, CT. Caso o/a trabalhador/a tenha filhos com idade superior a seis anos mas menores de doze anos, aí sim poderá requerer de imediato trabalho a tempo parcial visto que já não se lhe aplica a licença parental complementar.

3.6. Ora, da análise do pedido, bem como da apreciação formulada, não resulta que a requerente tenha esgotado, ou sequer gozado a licença parental complementar, em qualquer das modalidades previstas, o que lhe é aplicável visto a menor ter 20 meses de idade à data do pedido.

Eliminado: ¶

3.7. Por outro lado, a trabalhadora também não indicou a modalidade pretendida de organização de trabalho a tempo parcial. Senão vejamos:

3.8 Nos termos do art.º55º, nº3, CT, 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, salvo acordo em contrário com o empregador.** Ora, não se afigurando qualquer acordo quanto ao número de horas a laborar, a trabalhadora não poderia fazer 20 horas uma vez que ultrapassa a metade do número de horas a tempo completo (35 horas), bem como teria ainda de indicar qual o modo de organização de horário que pretendia de entre os dois possíveis.

3.9. Quanto aos fundamentos invocados pela entidade empregadora, os mesmos não serão apreciados tendo em conta o acima exposto.

3.10. Assim, caso a trabalhadora não tenha ainda usufruído da licença parental complementar, poderá, caso pretenda, usufruir da referida licença, na modalidade prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, ou seja, trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho a tempo igual a metade do tempo completo, bastando para o efeito, comunicar ao empregador a sua decisão, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início, indicando a modalidade pretendida, o início e o termo de cada período, a modalidade pretendida do regime de trabalho a tempo parcial, ou seja, prestar trabalho diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, cumprindo metade do tempo completo de trabalho.

3.11. Caso a trabalhadora já tenha gozado a licença parental complementar aludida no ponto precedente, poderá, caso assim o entenda, formular um novo pedido, cumprindo o preceito legal previsto nos artigos 55.º e 57.º do CT.

IV – CONCLUSÃO

4.1. Face ao exposto a CITE, emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

4.2. A trabalhadora, caso não tenha usufruído a Licença parental complementar, poderá, se assim o entender, usufruir da licença parental complementar, nos termos da alínea b) do n.º 1, do n.º 4 e n.º 5 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

4.3. Caso já tenha usufruído da Licença parental complementar, poderá a trabalhadora, caso assim entenda, 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 1 DE SETEMBRO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.