PARECER N.º 1009/CITE/2024

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 4878-TP/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 03.09.2024, 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 exercer funções no serviço de Obstetrícia Puerpério, da entidade supra identificada.

1.2. Em 31.07.2024 a trabalhadora apresentou um **pedido de prestação de trabalho em tempo parcial**, nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho, alegando que:
"(…)
Eu, ..., Enfermeira Especialista em Enfermagem de Saúde Materna e Obstetrícia com o número mecanográfico ..., sirvo-me da presente para comunicar a V.ª EX.ª, ao abrigo do direito que a Lei me confere, que pretendendo beneficiar de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, legalmente previsto no artigo 56° e seguintes do Código do Trabalho, o qual está também Constitucionalmente consagrado, nos termos do disposto no artigos 59.° n.º 1 alínea) b e 68.° n.º 1, ambos da Constituição da República Portuguesa.
Ora, dispõe o artigo 56.°, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) que "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 em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos".
No meu caso concreto, o meu agregado familiar é apenas composto por mim e pela minha filha, menor de 12 anos, sem qualquer outro apoio familiar. Todas as responsabilidades parentais e familiares recaem apenas sobre a minha pessoa, pelo que não se coaduna com um horário de 35 horas semanais.
Assim, e com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha, menor de 12 anos, que após o período escolar não tem com quem ficar e no exercício de um direito que tem tutela constitucional, venho pela presente requerer a V.ª Ex.ª, a elaboração de um horário flexível ao abrigo do regime de horário flexível de trabalhador, com responsabilidades familiares, pelo período de um ano, previsto no n.º 3 do artigo 56.°, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.° e a alínea b) do n.º 2 do artigo 212°, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, de modo a permitir-me conciliar a minha atividade profissional com a minha vida familiar, consignada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.° da Constituição da República Portuguesa.
A redução de horário que solicito será entre o período de 01.09.2024 até 01.09,2025.
Tendo em conta o supra exposto e porque preencho os requisitos legais para tal me ser deferido, solicito a V.ª Ex.ª a redução de horário de trabalho das 35h semanais para as 18h semanais e a atribuição de um regime de horário flexível,

(entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário) indicando para o efeito as horas de início e termo do período de trabalho diário (art.° 56.°, n.º 3):

A fim de rentabilizar o meu horário de trabalho e conseguirei conciliar as minhas responsabilidades familiares, venho por este meio solicitar a autorização para realizar turnos duplos à sexta-feira ou ao sábado, e no domingo o turno da manhã (8h às 16h) ou da tarde (15h30 às 00h).

Na expectativa de que a minha pretensão seja deferida e V.ª Exas. possam elaborar um horário compatível com a minha situação familiar, por forma a permitir-me desempenhar as minhas funções de mãe, plenamente, apresento os meus respeitosos cumprimentos.

(…)"

1.3. Em 21.08.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a **intenção de recusa**, mencionando "*que autoriza-se com a redução para 24/horas semanais."*

1.4. A trabalhadora **apreciou a intenção de recusa**, refutando a comunicação da entidade empregadora, nos seguintes termos:

(…)"

Eu, ..., Enfermeira Especialista em Enfermagem de Saúde Materna e Obstetrícia com o número mecanográfico ..., venho por este meio contestar a decisão proferida pela V. Exa. relativamente ao meu pedido de redução de jornada de trabalho de 35 horas semanais para 18 horas semanais, conforme previsto no n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º e a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

A decisão de reduzir a minha jornada de trabalho para 24 horas semanais pelo período de 12 meses, não atende às minhas necessidades de conciliação da vida profissional com a vida familiar, especialmente considerando que sou a única responsável pelo cuidado da minha filha de 6 anos. A Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, alínea b) do n.º 1, consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

De acordo com a jurisprudência, o empregador tem o dever de proporcionar condições de trabalho que favoreçam essa conciliação, conforme estabelecido no artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Além disso, a recusa de um pedido de horário flexível só pode ser justificada por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, o que não parece ser o caso presente.

Face ao exposto, solicito a revisão da decisão e a concessão da redução da jornada de trabalho para 18 horas semanais, conforme inicialmente solicitado. Caso contrário, serei forçada a recorrer ao poder judiciário para garantir o meu direito."

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 1do 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 Sociais[1], 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 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,*

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

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, refira-se, desde já, que a trabalhadora confunde o regime de horário flexível com o regime de trabalho a tempo parcial.

2.14. No âmbito do pedido formulado a trabalhadora solicita um regime de trabalho a tempo parcial, previsto no artigo 55.º do CT, para acompanhamento de menor com idade inferior a 12 anos, cuja idade não refere.

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

2.15. No pedido inicial a requerente informou que pretende tal regime pelo período entre 01.09.2024 e 01.09.2025.

2.16. Propõe uma redução para 18/horas semanais.

2.17. A trabalhadora, apesar de referir que é a única responsável pela criança, não declarou que reside em comunhão de mesa e habitação com o menor.

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

2.19. A trabalhadora não declarou que não está esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial e/ou que já gozou a licença parental complementar.

2.20. A trabalhadora indicou que pretende organizar o seu tempo de trabalho com a realização de turnos duplos à sexta-feira ou ao sábado, e no domingo o turno da manhã (8h às 16h) ou da tarde (15h30 às 00h).

2.21. A trabalhadora tem um contrato de trabalho de 35/horas semanais.

2.22. Analisado o pedido formulado, verifica-se que o mesmo não cumpre o formalismo previsto nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, nomeadamente no que respeita à redução do período e organização do tempo de trabalho, bem como a omissão das declarações obrigatórias.

2.23. Tal como referido em 2.12. presente Parecer, a trabalhadora ao formular um pedido de trabalho a tempo parcial, deverá declarar que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação; que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial; 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;

2.24. Quanto à redução do período e organização do tempo de trabalho, institui 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, competindo à entidade empregadora definir o horário e os dias da semana em que a requerente exercerá funções.

2.25. Ainda no que respeita ao gozo da licença parental complementar, e caso o menor tenha idade inferior a 6 anos de idade, cumpre referir que no caso de a trabalhadora não ter 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, por cada uma das crianças, 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 do gozo, indicando a modalidade pretendida do regime de trabalho a tempo parcial - prestar trabalho diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, cumprindo metade do tempo completo de trabalho.

2.26. Assim, 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.

2.27. 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.

IV - A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o

horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 25 DE SETEMBRO DE 2024