

## PARECER N.º 1102/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 5390-TP/2024**

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 23.09.2024, 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 ..., da entidade supra identificada.

**1.2.** Em 12.09.2024 a trabalhadora apresentou um **pedido de prestação de trabalho em tempo parcial**, nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho, alegando que:

“(…)

*(...), progenitora de ..., nascido a 22 de Maio de 2019 e ..., nascida a 29 de março de 2017, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, vem por este meio solicitar que lhe seja atribuído a partir de Setembro de 2024, um regime de horário de trabalho flexível para trabalhador com responsabilidades familiares [em alteração ao anteriormente entregue em Outubro de 2022], ao abrigo do artigo 56.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro do Código de Trabalho e em cumprimento do referido no artigo 57.º da Lei já mencionada.*

*Para além do pedido de horário flexível solicito ainda horário de trabalho parcial, com redução para 30 horas semanais (em vez das atuais 35h semanais), com a duração de 2 anos, ao abrigo do artigo 55.º da lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro do Código de Trabalho (duração prevista com início a 02/10/2024 e termino a 02/10/2026).*

*O pedido tem por base a assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de 12 a nos.*

*O horário pretendido nesse período são turnos entre segunda a sexta-feira no turno da manhã (excluindo-se os feriados e fins-de-semana), das 8h às 16h, em 3 ou 4 vezes por semana, perfazendo 30 horas semanais, uma redução de 5 horas às inicialmente estabelecidas no meu Contrato Individual de Trabalho.*

*Mais declaro que o período de tempo solicitado não ultrapassa o período máximo legalmente previsto (2 anos).*

*Informo também que no tempo devido fiz uso da licença parental e complementar (esgotando o período máximo) e que não está esgotado o período máximo de gozo do trabalho a tempo parcial - artigo 55.º/1.º b, II do Código do Trabalho.*

*Mais informa que o outro progenitor tem atividade profissional a tempo inteiro e não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial ou de horário flexível e encontra-se impedido de exercer o poder paternal na sua totalidade. Este pedido é impreterível para o exercício parental uma vez que a família se encontra impossibilitada de ter qualquer estrutura de apoio familiar.*

*Atualmente encontro-me ainda com responsabilidades familiares acrescidas, uma vez que sou cuidadora da minha mãe com 71 anos (72 em Outubro de 2024) portadora de doenças crónicas e acompanhada devido a patologia do*

foro da saúde mental e ainda da minha avó materna, com 91 anos (92 em Novembro de 2024), sendo ela dependente de cuidados frequentes com diminuição acentuada da acuidade visual e sendo eu o elemento prestador de cuidados a ambas quando necessária, que tem sido muito afetado com o meu horário atual.  
(...)"

**1.3.** Em 20.09.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a **intenção de recusa**, na qual fundamenta a recusa, alegando que:

*“Considerando as graves carências de recursos humanos que esta ... enfrenta, sobretudo neste grupo profissional em que já se verifica um défice considerável de enfermeiros, sem que tenha sido possível recrutar novos elementos para reforço das unidades atenta a inexistência de profissionais interessados, proponho a recusa do pedido. Salienta-se que, sobretudo com a criação da ... as carências que se verificavam agudizaram-se pelo que a redução de profissionais disponíveis poderá acarretar sérios prejuízos para o funcionamento dos serviços com as inerentes consequências para os doentes e utentes da .... À consideração da Senhora Enfermeira Diretora.”*

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

*“(...)  
contestar a decisão de recusa por parte do Conselho de Administração da ..., ao meu pedido para trabalhar em regime de horário flexível (solicito voltar ao regime de pedido de horário flexível que já me havia sido aprovado anteriormente em 2020 para o mesmo serviço, nas mesmas condições e, que por opção alterei em 2022, pois nesse momento a minha situação familiar o permitia, tendo-se alterado no presente momento o que me leva a nova alteração) e ao pedido de redução de horário (trabalho a tempo parcial, 30h semanais), recusa essa que é meu direito durante os 5 dias subsequentes à receção da vossa decisão.*

*São dois pedidos distintos (horário flexível e pedido de horário a tempo parcial) que foram submetidos no mesmo documento, tendo recebido apenas uma resposta geral de recusa, que deduzi ser aplicada a ambos.*

*Mantenho a minha intenção conforme requerido, para a realização de turnos de segunda a sexta-feira no turno da manhã (excluindo-se os feriados e fins-de-semana), das 8h às 16h, em 3 ou 4 vezes por semana, perfazendo 30 horas semanais, uma redução de 5 horas às inicialmente estabelecidas no meu Contrato Individual de Trabalho (o pedido para trabalho a tempo parcial foi solicitado com duração de 2 anos, conforme enquadramento legal, passando após esse tempo a vigorar apenas o pedido de horário flexível até aos 12 anos de idade do meu filho atualmente com 5 anos de idade). Este pedido é justificado já no pedido por mim entregue anteriormente, por motivos familiares, atualmente com dois filhos menores de 12 anos e com acréscimo de responsabilidades familiares com outros ascendentes (mãe e avó materna) conforme explico no pedido.*

*Desta forma venho solicitar o encaminhamento do pedido (enviado para a entidade empregadora a 02/09/2024) e todo o processo para apreciação por parte do CITE, tendo cumprido o prazo legal para contestar a decisão inicial que me foi remetida a 20/09/2024 por e-mail pelo C. Admin. Da ... com o parecer da Enf. Diretora.*

*(...)"*

## 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 Sociais<sup>1</sup>, 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

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

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.<sup>2</sup>

**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.

---

<sup>2</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

**2.13.** No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora formula um pedido, no qual solicita em simultâneo, o regime de horário flexível e trabalho a tempo parcial, e, ao invés *das atuais 35h semanais, propõe uma* redução para 30/horas semanais, *com a duração de 2 anos*, para acompanhamento os seus filhos menores com 5 (cinco) e 7 (sete) anos de idade, que consigo residem em comunhão de mesa e habitação.

Solicita para o efeito um horário de segunda-feira a sexta-feira - turno da manhã, excluindo os feriados e fins-de-semana) no horário entre as 8h00 e as 16h00, em 3 ou 4 vezes por semana, perfazendo, assim as 30 horas semanais.

Fundamenta o pedido no facto de não possuir retaguarda familiar que lhe permita tal acompanhamento .

**2.14.** Declara ainda no pedido formulado que o período de tempo solicitado não ultrapassa o período máximo legalmente previsto de 2 anos e que já se encontra esgotada a licença parental complementar.

**2.15.** Informou que o outro progenitor tem atividade profissional a tempo inteiro e não se encontra em situação de trabalho a tempo parcial ou de horário flexível.

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

**2.17.** Analisado o pedido formulado, verifica-se que o mesmo não cumpre o formalismo previsto nem no artigo 55.º, nem no artigo 56.º nem no 57.º do Código do Trabalho.

**2.17.** Ou seja, o que a trabalhadora pretende, usufruir dos dois regimes – horário flexível e trabalho a tempo parcial, em simultâneo, não é possível ser concedido.

**2.18.** Caso a trabalhadora pretenda usufruir do regime de flexibilidade de horário deverá proceder de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, nomeadamente, declarar que os menores residem consigo em comunhão de mesa e habitação, indicar o horário, ou seja, o início e termo do período normal de trabalho diário que pretende usufruir, e indicar durante quanto tempo pretende gozar tal direito, dentro do limite aplicável.

**2.19.** Por outro lado, caso pretenda um regime de trabalho a tempo parcial, deverá proceder conforme estabelece os artigos 55.º e 57.º do CT, e como referido em 2.12. do presente parecer, mas nunca, os dois regimes simultâneo.

**2.20.** 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;

**2.21.** 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.

**2.22.** 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, 56.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, tendo em conta o acima exposto, os fundamentos invocados pela entidade empregadora não serão apreciados.

**2.24.** Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### 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 23 DE OUTUBRO DE 2024**