

## **PARECER Nº 659/CITE/2024**

**Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial a trabalhador 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 2974 - TP/2024**

### **I – OBJETO**

- 1.1.** Em 24.05.2024, a CITE recebeu, via correio electrónico, da entidade, cópia de um pedido de autorização de trabalho a tempo parcial apresentado pelo trabalhador, com a categoria profissional de Enfermeiro, para efeitos de 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.** Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 26.04.2024, o trabalhador formulou um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial nos seguintes termos:
- Declara já ter gozado a licença parental complementar;
  - Indica o prazo previsto, dentro do limite aplicável (12 meses);
  - Declara que reside com as duas filhas menores, de um e seis anos de idade, em comunhão de mesa e habitação;
  - Declara que não está esgotado o período máximo de duração de trabalho a tempo parcial (nunca tendo beneficiado deste regime);
  - Declara que a outra progenitora tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial;
  - Pretende a prestação de trabalho a tempo parcial com um PNT semanal igual a metade do praticado a tempo completo (17h30m), concentrado em três dias por semana.

1.3. Por correio electrónico, em 15.05.2024, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua intenção de recusar o pedido formulado nos seguintes termos:

*“Exmo. Senhor  
Enfermeiro,*

*No seguimento do seu pedido de atribuição de um horário de trabalho a tempo parcial, ao abrigo do regime de proteção da parentalidade previsto nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), datado de 26 de abril de 2024, cumpre-nos informar que, após análise da pretensão endossada, a, E.P.E., ao abrigo do disposto no artigo 57.º, n.º 4, do Código do Trabalho, vem comunicar a intenção de recusa do ora solicitado, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

- 1. V. Ex.ª encontra-se a exercer funções nesta unidade de saúde, integrado na categoria de Enfermeiro, alocada ao Serviço de Urgência, estando vinculado ao cumprimento de uma carga horária semanal de 35h.*
- 2. Nos termos do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, cabe ao trabalhador solicitar à entidade empregadora, por escrito e com a antecedência de 30 dias, autorização para a prestação de trabalho a tempo parcial.*
- 3. Por seu turno, o n.º 3, do artigo 55.º do Código do Trabalho, esclarece quais as modalidades de organização de trabalho disponíveis nestas circunstâncias, sendo elas a prestação de trabalho diário, de manhã ou de tarde ou a prestação de trabalho em três dias por semana.*
- 4. A entidade empregadora apenas pode recusar o pedido de horário assim estruturado, com base em fundamentos prementes ao bom funcionamento dos serviços.*
- 5. Ora, V. Exa. encontra-se a exercer funções inerentes à categoria profissional de Enfermeiro, alocado ao Serviço de Urgência.*

6. *Conforme é consabido, qualquer Serviço de Urgência de uma instituição integrada no Serviço Nacional de Saúde reveste-se de uma dinâmica própria, com um ritmo de funcionamento extremamente elevado para fazer face às necessidades urgentes e emergentes dos utentes que a ele recorrem.*

7. *Em relação ao trabalho suplementar prestado pelos profissionais de enfermagem afetos ao Serviço de Urgência, verifica-se que, na presente data, os mesmos acumulam 2264, horas, num serviço com 9% de taxa de absentismo, correspondente a 5152 horas.*

8. *Relevamos, ainda, que à não está disponibilizado um mecanismo de recrutamento, que permita fazer face a uma perda de 17,5 horas semanais, conforme determinaria o deferimento do pedido de horário ora apresentado, não sendo legítimo, viável e legal sobrecarregar, ainda mais, os demais profissionais de enfermagem do serviço.*

9. *Acresce que, do requerimento de atribuição de horário flexível não se vislumbra a indicação expressa da ausência de suporte familiar quando V. Exa. se encontra a trabalhar, nem os motivos prementes que sustentem os requeridos três dias da semana.*

10. *Assim, as necessidades organizativas do Serviço de Urgência Serviço impedem a acomodação de um pedido de horário de trabalho com as especificidades requeridas por V. Exa. e que, simultaneamente, implicam a perda de 17,5 horas de trabalho normal semanal, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão desta instituição, sem prejuízo da possibilidade de se poder incorrer num tratamento discriminatório injustificado entre trabalhadores adstritos ao mesmo Serviço.*

11. *Por fim, cumpre relevar que V. Exa., no seu requerimento, limitou-se a indicar o fundamento legal do pedido de atribuição de horário na modalidade a tempo parcial e o facto de ser progenitor de duas menores de 12 anos, sem, no entanto, invocar expressamente quais os motivos em que assenta o seu pedido e que podem ser enquadráveis nos interesses e direitos protegidos por aquele normativo.*

*Pelo exposto, somos a convidar V. Ex.º para, no prazo de cinco dias, e caso assim o entenda, se pronuncie sobre a intenção de recusa do pedido de horário flexível, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4, do Código do Trabalho.*

*Disponível para qualquer esclarecimento adicional.”*

- 1.4. Por documento escrito, datado de 22.05.2024, o trabalhador apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa alegando o seguinte:

*“Assunto: Trabalhador com responsabilidades Familiares – Pedido de horário de trabalho a tempo parcial – Resposta a proposta de recusa*

*trabalhador com o número mecanográfico, Enfermeiro – Serviço de Urgência, a exercer funções no Unidade Local, vem na sequência de e-mail desses serviços datado de 15 de Maio de 2024, vem responder à proposta de recusa do seu pedido o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos.*

*1. Para os devidos efeitos, informa que dá por integralmente reproduzido o teor do seu pedido de atribuição de horário de trabalho a tempo parcial remetido aos V/ serviços a 23 de Abril de 2024.*

*2. No seu art. 56º o Código do Trabalho concretizou os princípios constitucionais de protecção dos direitos dos trabalhadores, da família, da paternidade e da maternidade, nas acepções constantes, respectivamente, dos arts. 59º, nº 1, al. b), 67º, nº 1 e 68º, nº 4 da Constituição da República Portuguesa, ao consagrar 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"*

*3. O exercício de tal direito e correspondente obrigação no que respeita à flexibilidade de horário, veio a ser regulamentado no art. 57º do mesmo Código e depende do reconhecimento pelo empregador, que apenas se lhe pode opor - considerando as razões que lhe estão na base, que se reconduzem afinal ao reconhecimento do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, a que igualmente aludem os art. 127º, nº 3 e 212º, nº 2, al. b) do Código do Trabalho - invocando exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este foi indispensável, conforme resulta do nº 2 da citada disposição legal.*

*4. Salvo melhor opinião, o pedido formulado pelo Trabalhador e os documentos por si juntos no seu conjunto, do ponto de vista formal, satisfazem as exigências dos arts. 56º e 57º do Código do Trabalho.*

5. Os V/ serviços, não põem em causa os pressupostos de facto da pretensão do Requerido mas assentam a proposta de recusa, além do mais, por entenderem não ter invocado “expressamente quais os motivos em que assenta o seu pedido e que podem ser enquadráveis nos interesses e direitos protegidos por aquele normativo” Quanto a este ponto em particular, sempre se dirá o seguinte:

6. Como já é do conhecimento desses serviços, o Trabalhador é Pai de duas crianças. A mais velha com 6 anos de idade frequenta a 1.<sup>a</sup> classe e ATL e a mais nova com 18 meses de idade está inscrita na creche. (Cfr. Doc. 1 e 2 que se junta e se dão por integralmente reproduzidos).

7. Como também já foi dado conhecimento, a companheira do Trabalhador também tem uma actividade profissional, sendo que o seu horário de trabalho se reparte de segunda a Sábado.

8. As filhas do Trabalhador vão para a escola por volta das 08h00 da manhã, sendo a Mãe quem as leva. Sucede que, atento o seu horário de trabalho, a mesma (quando o Trabalhador não as pode ir buscar) permaneçam na escola até às 19h00.

9. Considerando a idade das menores, é excessivo tal período de permanência em ambiente escolar e inexistindo retaguarda familiar a que possam lançar mão, impõe-se o pedido do Trabalhador, por ser essa a única forma de ser prestado um devido acompanhamento às duas filhas.

10. Para o caso de ser questionado o motivo pelo qual não é a outra progenitora a formular o pedido de horário a tempo parcial, recorda-se que a mesma presta a sua actividade laboral (Gerente de Loja) em uma estrutura de pequena dimensão, desenvolvendo a sua actividade entre Vila Nova de Famalicão e Barcelos.

11. Também são colocadas objeções ao pedido do Trabalhador fundadas nas exigências imperiosas de funcionamento dos serviços de urgência da ULS de Braga não podem ser consideradas procedentes.

12. Não se aceitam, também os argumentos de que:

i. - “à não está disponibilizado um mecanismo de recrutamento, que permita fazer face a uma perda de 17,5 horas semanais, conforme determinaria o deferimento do pedido de horário ora apresentado, não sendo legítimo, viável e legal sobrecarregar, ainda mais, os demais profissionais de enfermagem do serviço”

ii. - *“Em relação ao trabalho suplementar prestado pelos profissionais de enfermagem afetos ao Serviço de Urgência, verifica-se que, na presente data, os mesmos acumulam 2264, horas, num serviço com 9% de taxa de absentismo, correspondente a 5152 horas”*

13. *Pois, em rigor, as objecções suscitadas, tal como são apresentadas, são dirigidas não à concreta pretensão do Trabalhador, mas à possibilidade de conceder um qualquer horário flexível a qualquer trabalhador.*

14. *Os interesses e direitos que assistem à enquanto entidade patronal enfrentam porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, o direito à protecção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, que se sobrepõem àqueles quando em confronto e que só cedem perante eles, quando em presença de interesses imperiosos.*

15. *Ora, não se entende que os interesses que a pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos apesar do reconhecimento ao Trabalhador da solicitada flexibilidade horária.*

16. *Ao contrário do que acontece com a sua Companheira e Mãe das suas filhas, que exerce uma actividade profissional específica, a dispõe de um quadro de recursos humanos, com as mesmas habilitações do Trabalhador.*

17. *Sem conceder do supra exposto, em função das necessidades do serviço, o trabalhador demonstra disponibilidade para realizar o trabalho em turnos rotativos, incluindo no período noturno.*

*Em face do supra exposto e com base nos elementos e documentos que já remetidos, os constantes do dossier individual do Trabalhador, que seja proferida, com a máxima brevidade, decisão de deferimento de Pedido de horário de trabalho a tempo parcial.*

*Prova:*

*Documental: Dois documentos juntos com a presente resposta*

*Por entender ser imprescindível para prova dos motivos em que assenta o seu pedido do Trabalhador, requer-se a audição de duas testemunhas para prova do por si alegado no seu requerimento inicial, assim como sobre toda a matéria do Pedido formulado e sobre os pontos 6 a 9 da presente resposta.*

1) *(Nome completo e morada)*

,

2) *(Nome completo e morada)*

*Pede Deferimento.”*

## **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;

---

<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)

- 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.** O trabalhador requerente, pai de duas menores, de um e seis anos de idade, solicita a prestação de trabalho a tempo parcial, com um PNT semanal igual a metade do praticado a tempo completo (17h30m), distribuído em três dias por semana, por um período de 12 meses.

**3.2.** A entidade empregadora recusa o pedido alegando que os profissionais afectos ao Serviço de Urgência, ao qual o trabalhador se encontra alocado, acumulam actualmente 2264 horas de trabalho suplementar, ao qual acresce a taxa de absentismo de 9% naquele serviço; mais refere que a ULS não dispõe de mecanismo de recrutamento que permita fazer face à perda de 17h30m semanais, não sendo legítimo, viável e legal sobrecarregar ainda mais os restantes trabalhadores enfermeiros do serviço em causa; refere ainda que do pedido do requerente não se vislumbra a indicação expressa da ausência de suporte familiar, nem os motivos prementes que sustentem os requeridos três dias por semana e nem a invocação expressa dos

motivos em que assenta o pedido e que possam ser enquadráveis nos direitos e interesses protegidos pelo art.º 55º, do Código do Trabalho.

**3.3.** Recorde-se que, nos termos do art.º 57º, n.º2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Nesse sentido, o juízo que incidirá sobre a fundamentação da entidade empregadora para recusar o pedido do trabalhador sempre terá de atender a factos concretos e inequívocos, cujo ónus de alegação e demonstração sobre aquela recai.

**3.4.** A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, pronunciou-se o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, de 11.07.2019, relator Paula do Paço, nos seguintes termos: *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.”*

**3.5.** Ora, o conteúdo da intenção de recusa comunicada ao trabalhador não permite concluir, com segurança, que a prática do horário a tempo parcial irá redundar necessariamente num prejuízo para o normal funcionamento do Serviço de Urgência. Por certo que o elevado número de horas de trabalho suplementar prestado pelos enfermeiros e a taxa de absentismo verificada no serviço, a par da falta de mecanismos de contratação de recursos humanos, faz presumir a existência de dificuldades e constrangimentos na elaboração das escalas de serviço por forma a assegurar o funcionamento do SU, podendo levar a crer que a prestação das 35 horas semanais pelo trabalhador seria indispensável nestes termos; todavia, para que tal cenário se reconduzisse a uma situação inexigível para a entidade empregadora, teria esta de ter ido mais longe, designadamente indicando o número total de enfermeiros concretamente disponíveis no SU, o número de enfermeiros necessário em cada turno/horário praticado naquele serviço, bem como a eventual

existência de períodos a descoberto, i.e., períodos de funcionamento do serviço que não pudessem ser devidamente assegurados por falta de recursos humanos disponíveis, cenário motivado pela concessão do horário a tempo parcial ao requerente.

**3.6.** Por outro lado, não resulta dos art.ºs 55º e 57º, do Código do Trabalho, nem do texto nem do espírito da lei, que o requerente deva justificar minuciosamente à entidade empregadora os motivos que o levam a solicitar a prática do regime de trabalho a tempo parcial, como pretende aquela entidade. As necessidades de conciliação da actividade profissional com a vida familiar, direito com consagração constitucional, são o único fundamento da previsão legal de regimes de prestação de trabalho diferenciados para trabalhadores com filhos menores de 12 anos, como o horário flexível e o trabalho a tempo parcial, e que se dão por presumidas com a residência em comunhão de mesa e habitação com os filhos menores e o regime legal das responsabilidades parentais que sobre aqueles trabalhadores recai, ao qual acresce no regime de trabalho a tempo parcial a circunstância de o outro progenitor ter actividade profissional e não se encontrar ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.

#### **IV – INFORMAÇÕES**

A CITE informa que:

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).

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.

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

## **V – CONCLUSÃO**

**5.1.** Face ao exposto a CITE, emite parecer desfavorável à intenção de recusa de, relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares.

**5.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**5.3.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras 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, já mencionado, 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 ao exercício da parentalidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 19 DE JUNHO DE 2024.**