

PARECER N.º 813/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 3753-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **05.07.2024**, do empregador ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de enfermeira, a desempenhar funções no Serviço de Cirurgia Internamento Piso ., da entidade supra identificada.

1.2. Por correio eletrónico datado de **12.06.2024**, a trabalhadora apresentou à entidade empregadora, cumulativamente, pedido de prestação de trabalho em tempo parcial e pedido de trabalho em regime de horário flexível.

1.3. Fundamentou o pedido de trabalho a tempo parcial, que foi instruído com atestado de agregado familiar datado de 26.03.2024 emitido pela junta de freguesia de ... e declaração datada de 27.05.2024 emitida pela entidade empregadora do progenitor dos menores, nos termos que se cita:

- a) *A requerente é mãe de 2 menores, nascidos a2021 e ...2023;*
- b) *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;*
- c) *A requerente declara, para os efeitos do artigo 57.º n.º 1 alínea b) do código do trabalho, que os menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação;*
- d) *De referir ainda que é a primeira vez que solicito este regime de trabalho pelo que não está esgotado o período máximo de duração;*
- e) *Pelo que, vem, respeitosamente, requerer ao abrigo do artigo 55.º e seguintes do código do trabalho, assim como do artigo 221.º n.º 2 do C.T. relativo à organização de turnos, se digne conceder-lhe durante o período máximo de 2 anos, e com início a 23/09/2024, um horário a tempo parcial nos seguintes termos: **De segunda a sexta-feira, das 08:00h às 15:00h, com exclusão de feriados, fins de semana, horário noturno e***

turnos.

1.4. Fundamentou o pedido de atribuição de horário de trabalho flexível, que foi instruído com os documentos supra identificados, nos termos que se cita:

- a) *A requerente é mãe de 2 menores, nascidos a .../2021 e .../2023;*
- b) *O outro progenitor, devido à sua atividade profissional como médico interno na especialidade no ..., possui um horário de trabalho que inclui prestação laboral em horário noturno, fins de semana e feriados, pelo que não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que as crianças necessitam. Não goza de horários flexível;*
- c) *A requerente pretende poder conciliar a sua atividade profissional com a obrigatoriedade de cuidar dos filhos, pois, o acompanhamento diário deste, depende exclusivamente da previsibilidade do seu horário;*
- d) *A Requerente declara, para efeitos do artigo 57.º n.º 1 alínea b) do C.T. que os menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.*
- e) *Neste contexto, atendendo às responsabilidades familiares da requerente e até os menores atingirem a idade limite legal de 12 anos, vem respeitosamente requerer que, ao abrigo do artigo 56.º e seguintes do código do trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, 12/02, e ao abrigo dos artigos 150.º a 156.º do código do trabalho se digne conceder-lhe um horário flexível nos seguintes termos: **Segunda a sexta-feira das 8:00h às 15:00h, com a exclusão de feriados, fins de semana, horário noturno e turnos;***
- f) *A requerente, com base nos fundamentos supra referidos e apoiada no dever do empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 59.º n.º 1 alínea b) e artigo 68.º da CRP e n.º 3 do artigo 127.º do C.), e de elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º n.º 2 alínea b) do C.T., solicita a compreensão de v/exas designadamente através do deferimento do pedido para a atribuição de modalidade de horário flexível nos termos em que vem requerer.*

1.5. Em **13.06.2024**, a Área de Gestão de Recursos Humanos da entidade empregadora, remeteu por email à responsável do serviço a que trabalhadora está alocada – *Enf.^a ...* - o pedido por esta formulado, solicitando parecer.

1.6. Em **13.06.2024**, a mencionada *Enf.^a*, respondeu à Área de Gestão de Recursos Humanos manifestando a sua discordância como pedido solicitado, propondo, ainda, que se optasse pela transferência da trabalhadora requerente para outro serviço.

1.7. Em **21.06 .2024**, o Conselho de Administração da entidade empregadora, pronunciou-se no seguinte sentido:

“Ressalta-se que o período de funcionamento e atendimento dos serviços de prestação de cuidados de saúde da requerente, e onde a trabalhadora exerce funções, é permanente.

Neste momento em todos os serviços do ... existem colaboradores que requereram flexibilidade de horário ao abrigo da referida legislação. Dado ser uma situação cada vez mais frequente, há que ter em consideração o referido no n.º 1 do artigo 355.º do código civil, relativo à colisão de direitos, que refere “havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes.”

Por outro lado, deve atender-se ainda aos restantes aspetos relativos à organização do horário em termos de sobrecarga de trabalho noturno (circular normativa n.º 18/92 de 30 de julho) e direito a gozo de descanso semanal e descanso de semanal complementar conforme a lei determina.

Conjugando o articulado do código do trabalho, nomeadamente os artigos 56.º, 97.º, 198.º e 212.º e considerando compromisso assumiu pelo ... em promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar, deverá o respetivo enfermeiro gestor, na elaboração dos horários, procurar observar sempre que possível as pretensões da requerente, salvaguardando a realização de horário de manhãs de domingo a domingo, devendo ser sempre observada a distribuição equitativa pelos trabalhadores e trabalhadoras com necessidades semelhantes.

A presente autorização deverá ser revista um ano após a data de deliberação do Conselho de administração.”

1.8. Por correio eletrónico datado de **25.06.2024** a entidade empregadora comunicou à trabalhadora o despacho do proferido pelo Conselho de Administração, fazendo, ainda, constar da referida comunicação que o pedido havia sido “autorizado”.

1.9. Por correio postal datado de **28.06.2024**, a trabalhadora, apresentou resposta à entidade empregadora alegando o seguinte:

- a) *Que na data de 25/06/2024 recebeu e-mail da entidade patronal informando que o seu pedido havia sido autorizado, todavia, a referida autorização, salvo melhor entendimento, é na verdade uma recusa pois, desde logo, impõe que o horário a ser autorizado inclua manhãs de sábado e domingo o que contraria o pedido inicialmente feito pela trabalhadora;*
- b) *Que o pedido de horário flexível na amplitude proposta, em nenhum momento, colide com a possibilidade de cumprir o horário de trabalho de 35 horas;*
- c) *Que a entidade empregadora não apontou quaisquer exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora por ser indispensável, sendo estes os únicos fundamentos para a recusa operada pela entidade patronal;*
- d) *Que não pode ser considerado o facto de a entidade empregadora funcionar 24 horas por dia todos os dias do ano para a recusa de atribuição de horários flexível, pois se assim fosse, ficaria prejudicado qualquer outro direito parental dos trabalhadores, o direito de férias ou o do trabalhador-estudante, entre outros;*

- e) *Que a colisão de direitos entre trabalhadores invocada pela entidade patronal é, mais uma vez, um argumento teórico e abstrato no sentido em que essa dialética é permanente no domínio laboral, logo, não constitui por si essa alegação quaisquer exigências imperiosas do funcionamento da empresa;*
- f) *Citou várias disposições legais, integrantes da Constituição da República Portuguesa, do Código do Trabalho e de legislação europeia;*
- g) *Concluiu pela remessa do processo à CITE para emissão de parecer.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

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

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

- 2.5.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.
- 2.6.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.7.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).
- 2.8.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomenda que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

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

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

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

2.11.1. Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração na qual conste:
 - a) que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
 - b) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
 - c) que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o

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

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.²

2.12. No respeito pelo previsto na lei, a trabalhadora deve apresentar declaração na qual constem

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

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.

III – O CASO EM ANÁLISE.

- 3.1** No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou, cumulativamente, a concessão de horário de trabalho a tempo parcial e de horário flexível para prestar assistência aos dois filhos menores de 12 anos de idade.
- 3.2.** No que ao pedido para trabalho a tempo parcial se reporta, a trabalhadora propõe laboral de **segunda a sexta-feira das 08:00h às 15:00h, com exclusão de feridos, fins de semana, horário noturno e turnos.**
- 3.3.** E, no que ao pedido para trabalho em regime de horário de trabalho flexível se reporta, a trabalhadora propõe, igualmente, laboral de **segunda a sexta-feira das 08:00h às 15:00h, com exclusão de feridos, fins de semana, horário noturno e turnos.**
- 3.4.** A trabalhadora declarou que reside em comunhão de mesa e habitação com os menores.
- 3.5.** Declarou, ainda, no que ao trabalho parcial compete, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra a usufruir ao mesmo tempo desse regime, e que, por ser a primeira vez que solicita trabalhar em regime de tempo parcial, não se mostra esgotado o período máximo de duração para o efeito.
- 3.6.** Analisado o pedido da trabalhadora, verifica-se que o mesmo não se encontra corretamente formulado, porquanto, a requerente, simultaneamente, pretende a implementação do regime

de trabalho em horário flexível e do regime de trabalho a tempo parcial.

- 3.7.** Efetivamente, decorre dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho que o regime flexível, com vista à conciliação da vida familiar com a profissional, para trabalhador com responsabilidades familiares, materializa-se em duas modalidades: *trabalho a tempo parcial e trabalho em regime de horário flexível*,
- 3.8.** Ambos os regimes surgem como medidas no âmbito da proteção da parentalidade, e são direitos que assistem, a todos os pais/mães trabalhadores/as com um ou mais filhos com idade inferior a 12 anos ou, independentemente da idade se forem portadores de deficiência ou doença crónica e com eles sejam coniventes em comunhão de mesa e habitação.
- 3.9.** Contudo, o/a trabalhador/a que pretenda a conciliação da vida familiar com a profissional, deve optar por um ou outro regime, não sendo admissível que beneficie, cumulativamente, de ambos os regimes de flexibilização.
- 3.10.** Logo, caso a requerente pretenda a elaboração de um horário correspondente ao horário flexível, deverá elaborar um pedido de acordo com o artigo 56.º - indicando as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, perfazendo o período normal de trabalho; declarando ainda, que reside em comunhão de mesa e habitação com os menores, conforme dispõe o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º, ambos do Código do Trabalho.
- 3.11.** Caso o pretendido pela trabalhadora configure antes, um regime de trabalho a tempo parcial, deverá fazer o pedido de acordo com o estabelecido nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho e conforme indicado em 2.12. do presente parecer.
- 3.12.** Assim, em face da factualidade descrita, conclui-se pelo não cumprimento dos 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 as normas legais.
- 3.13.** Em sequência do supra exposto, fica prejudicada a apreciação dos fundamentos invocados pela entidade empregadora.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 4.1.** 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.
- 4.2.** A trabalhadora, caso assim entenda, poderá apresentar novo pedido nos termos previstos nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.
- 4.3.** 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.

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE JULHO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)