

## **PARECER N.º 89/CITE/2022**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 de fevereiro  
Processo n.º CITE-FH/6/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 04.01.2022, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer as funções de Assistente Operacional nesta organização.

**1.2.** A 26.11.2021, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado conforme a seguir se transcreve:

*«XXX, a desempenhar funções nos serviços gerais, área de Assistente Operacional, Venho por este meio requerer autorização para [...] praticar a modalidade de horário flexível [...], de modo a acompanhar a minha filha, XXX, nascida a 09.11.2014, em Lisboa,*

*[...] proponho que o referido horário seja: De Segunda a Sexta-feira (folgando ao sábado e domingo).*

*Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (35 horas).*

*Encontro-me divorciado, tenho uma filha com sete anos, que está a ter acompanhamento psicológico na escola, que, como devem compreender, precisa de mim. Até à presente, data tinha uma tia que me ajudava; acontece que, devido à sua idade e ao seu estado de saúde em que se encontra, já não me pode ajudar.*

*Informo também que a professora e a psicóloga da escola recomendaram ambas uma atividade física extracurricular, na qual tenho de a acompanhar ao sábado [...].»*

**1.3.** Em 16.12.2021, via CAR, o empregador remeteu a sua intenção de recusa ao trabalhador, nos seguintes termos:

*«Na sequência do requerimento para o exercício de funções em regime de horário*

*flexível por ser trabalhador com responsabilidades familiares, informa-se V. Exa, que não se encontram cumpridos todos os elementos previstos na alínea a) e subalínea i), da alínea b), do n.º 1, do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, designadamente:*

*‘a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*

*b) Declaração do qual conste:*

*1) Que a menor vive com o requerente em comunhão de mesa e habitação’.*

*Face ao exposto, este ..., embora sensível à situação, não tem condições para deferir o pedido conforme solicitado. Termos em que se informa V. Exa. da intenção de indeferimento do pedido de autorização para o exercício de funções em regime de horário flexível, por não cumprimento do disposto na legislação em vigor, podendo apresentar apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção do presente documento.*

*Mais se acrescenta, que findo o prazo estipulado para a V/apreciação, será o processo remetido à Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), para efeitos de pronúncia [...]».*

**1.4.** O requerente não realizou apreciação alguma.

**1.5.** Ao processo o empregador também não juntou mais documentos.

## **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 («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

**2.2.** A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«1. Os pais e as 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.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido 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.** Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi 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 Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.5.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

**2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.8.** 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 - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.9.** 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.

**2.10.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende por horário flexível «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

**2.11.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal: «O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para descanso não superior a duas horas».

**2.12.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

**2.14.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho

diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, o trabalhador solicita a atribuição do seguinte horário: «De Segunda a Sexta-feira (folgando ao sábado e domingo)», acrescentando ainda: «Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (35 horas)».

**2.17.** O trabalhador fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível à filha de sete anos, uma vez que esta carece de acompanhamento psicológico. O requerente realça ainda a necessidade de não trabalhar aos fins-de-semana para acompanhar a menor a um desporto extracurricular por recomendação da especialista que a acompanha.

**2.18.** Sem concretizar por quanto tempo quer que o pedido perdure, é entendimento desta Comissão que o faz pelo prazo máximo legalmente permitido, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT

**2.19.** Requisito que não há presunção a que recorrer – porém – é o terceiro e último, atinente à declaração de autoria própria do trabalhador, de que mora com a filha em comunhão de mesa e de habitação – ainda que não todos os dias, pelo menos de forma alternada com a outra progenitora.

**2.20.** Sem esta terceira exigência legal, e de acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, sempre faltará um requisito formal ao pedido de autorização de flexibilidade horária em análise.

**2.21.** A intenção de recusa do empregador, aliás, baseia-se nesse mesmo argumento - que, como já foi referido, procede.

**2.22.** Em suma, tudo o que o trabalhador tem a fazer é repetir a sua solicitação, se assim o desejar, concluindo que reside com a filha em comunhão de mesa e de habitação, desde que tal corresponda à verdade, obviamente.

**2.23.** O processo seguirá, depois, os trâmites referidos ao longo do artigo 57.º do CT, na hipótese de o empregador manifestar a sua intenção de recusa.

**2.24.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores.

**2.25.** Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., podendo este apresentar novo requerimento caso seja essa a sua vontade.

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação do trabalho com a família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 2 DE FEVEREIRO DE 2022**