

## **PARECER Nº 342/CITE/2023**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, 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 1310-TP/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 14.03.2023, por correio eletrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pelo trabalhador ..., a exercer funções de Motorista.

**1.2.** Em 27.02.2023, a entidade empregadora recebeu o novo pedido de alteração da prestação de trabalho para redução do horário, os termos que se transcrevem:

“(…)

*Contraproposta de alteração/redução de horário laboral*

*Na sequência da resposta não favorável ao pedido de alteração do horário laboral referente ao processo n.º (...), ..., (...) vem apresentar uma contraproposta de modo a conseguir satisfazer as necessidades acrescidas na parentalidade e obrigações familiares, bem como ver o acórdão n.º. 17071/19.9T8SNT.L1. S1 uniformizador de jurisprudência e segundo o artigo 56. do Código do Trabalho relativo ao regime do horário flexível e o artigo 217. do código do trabalho referente a uma redução no horário de trabalho, ser-lhe aplicado conforme a lei. Dito isto e tendo em conta as provas já referenciadas na primeira carta, propõe com antecedência mínima de 30 dias suscitar uma redução no horário da atividade laboral prestada pelo empregado na Empresa Municipal (...) na função de Motorista.*

*Não beneficia de forma alguma uma alteração de turnos no exercício da profissão de ..., não sendo por este então uma via sequer possível para suprir as suas necessidades.*

*Desta forma,*

*Propõem-se uma redução na sua totalidade da prestação de serviço exercida aos sábados apenas, de forma a ser possível assegurar a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar. Comprometendo-se ... a prestar os serviços habituais de segunda-feira a sexta-feira. Naturalmente, é esperado uma redução salarial proporcional ao período em que não pode exercer a sua atividade como é descrita em contrato, aos sábados.*

*É esperada uma sensibilidade razoável nesta situação delicada pelo qual passa ... que entende ter a sua última esperança na via judicial e uma queixa no sindicato dos trabalhadores caso o pedido não seja atendido.*

*Pede-se o deferimento deste pedido.*

*(...)"*

**1.3.** Em 06.03.2023, por carta registada, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

*"(...)*

*Carta Registada c/ A.R.*

*Porto, 02 de março de 2023*

*Assunto: Resposta a contraproposta de alteração/redução de horário laboral*

*Exmo. Senhor,*

*No seguimento da carta enviada por V. Exa., a apresentar a sua contraproposta de alteração ou redução de horário laboral por forma a acomodar as suas necessidades acrescidas de parentalidade e obrigações familiares, vimos por este meio apresentar a nossa resposta.*

*Ora, conforme referido na missiva anterior o pedido de horário flexível, bem como a redução do horário de trabalho, são incompatíveis com a natureza da atividade da empresa, e em particular as funções de motorista por si exercidas.*

*A atividade de recolha de resíduos urbanos é realizada em turnos diários e cíclicos, de segunda a sábado, pelo que não é possível a redução do horário de trabalho ao sábado.*

*Relembro que o regime de alteração do horário de trabalho previsto no art. 217.º do Código do Trabalho refere que este não pode ser unilateralmente alterado, pelo que não pode ser o mesmo imposto por V. Exa. à empresa.*

*Não obstante, a ..., sendo sensível à sua situação familiar, e dentro das limitações da atividade por si exercida, deu-lhe a oportunidade de escolher qualquer um dos turnos disponíveis, estando disposta a alterar a organização do tempo de trabalho por forma a acomodar as suas necessidades, no entanto V. Exa. optou por recusar tal sugestão.*

*.Desta forma, e em cumprimento com os trâmites do art. 57 n. 5 e 6 do Código do Trabalho, a ... remeteu para a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), as comunicações até agora trocadas, estando neste momento a correr o prazo de 30 dias para que a mesma comunique o seu parecer sobre a admissibilidade da recusa.*

*Mais se informa que a sua carta de resposta ("apreciação da recusa"), ainda que extemporânea, bem como a presente carta, serão comunicadas à CITE (...)"*

**1.4.** O trabalhador, apesar de ter rececionado a decisão do empregador a 07.03.2023, não apresentou apreciação.

**1.5.** O presente pedido foi apresentado após ter sido proferido parecer prévio por esta comissão decorrente do anterior pedido flexibilidade de horário apresentado pelo trabalhador, Processo n.º 668-FH/2023, Parecer n.º 161/CITE/2023, aprovado por unanimidade dos membros da CITE em 1 de março de 2023.

## **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 Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas *“(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.*

**2.5.** 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.

**2.6.** 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”.

**2.7.** 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.

**2.8.** 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).

**2.9.** 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”.

**2.10.** 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.

**2.11.** 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 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.

**2.12.** Para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em 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.

**2.12.1.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.12.2.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.12.3.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão,

---

<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)

por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

**2.12.4.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.12.5.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.12.6.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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 intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.12.7.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.12.8.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível,

observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

**2.12.9.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

**2.12.10.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.12.11.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.12.12.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a

---

<sup>2</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana

<sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.12.13.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.12.14.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.13.** Ainda, no desiderato de proporcionar aos/às trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e em concretização dos princípios constitucionais supra enunciados, prevê o artigo 55.º do CT, 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 de gozada a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

**2.13.1.** 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.

**2.13.2.** 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.”*

**2.13.3.** 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.”*

**2.13.4.** 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.

**2.13.5.** 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.

**2.13.6.** 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>4</sup>

**2.13.7.** 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;

---

<sup>4</sup> Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 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;

**2.14. Em decorrência do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, podem os trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, requerer:**

**2.14.1.** Com 30 dias de antecedência, **a prestação de trabalho em regime de horário flexível**, podendo escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não implicando redução do horário de trabalho ou redução de remuneração.

**2.14.2.** Com 30 dias de antecedência, **a prestação de trabalho em regime de tempo parcial**, após gozar a licença parental complementar, trabalhando metade do tempo completo, salvo acordo em contrário e, conforme o pedido, prestando atividade diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, implicando redução proporcional na remuneração.

**2.15.** Considerando a duas modalidades de prestação de trabalho que o trabalhador poderia apresentar, para efeitos de emissão do presente parecer prévio, cumpre previamente delimitar o seu objeto, uma vez que o trabalhador solicita a redução do horário de trabalho *“aos sábados apenas, prestando os serviços habituais de segunda-feira a sexta-feira e naturalmente, esperado uma redução salarial proporcional ao período em que não pode exercer a sua atividade como é descrita em contrato, aos sábados”*.

**2.16.** Esclarece-se, desde já, que a alteração de horário de trabalho prevista no artigo 217.º do CT em nada se confunde com o poder ser titular do direito de parentalidade, do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e nesse desiderato poder solicitar, nos termos regulados no artigo 57.º do CT, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, prevista no artigo 57.º do CT e a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, prevista no artigo 57.º do CT.

**2.17.** Apesar destas duas modalidades de trabalho terem em comum o desiderato da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, os seus pressupostos legais são distintos, com procedimentos distintos a culminar em pedido de emissão de parecer prévio, em decorrência

do previsto no artigo 57.º Código do Trabalho sob epígrafe: “*Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*”, concretizado no seu n.º 1 que “*O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias (...)*” e já supra descritas nos pontos 2.12 a 2.14.

**2.18.** Verificando-se que o pedido do trabalhador, nos termos por si formulados, não pode proceder por inépcia, apesar da menção ao artigo 56.º, não cumpre os pressupostos legais exigíveis quer da modalidade de trabalho a tempo parcial previsto no artigo 55.º quer de horário flexível previsto no artigo 56.º, modalidades requeridas ao abrigo dos direitos da parentalidade previstos.

**2.19.** Face ao acima descrito, poderá o trabalhador, caso assim o entenda, **apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime a tempo parcial**, nos termos constantes do artigo 55.º com os elementos constantes do artigo 57º, ambos do Código do Trabalho, se gozando a licença parental complementar, **trabalhando metade do tempo completo**, salvo acordo em contrário e, conforme o pedido, prestando atividade diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, implicando redução proporcional na remuneração.

**2.20.** Ou se pretender a atribuição de horário em regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT, deverá fazer um novo pedido de acordo com as regras legais e supra enumeradas no presente parecer, **indicando uma amplitude diária ou semanal que lhe permita cumprir o período normal de trabalho que está vinculado**, podendo escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário que não implicam redução do horário de trabalho ou redução de remuneração.

**2.21.** Desta forma e em cumprimento do supra descrito, poderá o trabalhador, caso assim o entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho, ou em regime a tempo parcial ou em regime de horário flexível, nos termos e em conformidade com exigido no artigo 55.º ou 56º e em cumprimento do disposto no artigo 57º do Código do Trabalho.

**2.22.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação destes factos.

**2.23.** Saliente-se 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:

**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 ...

**3.2.** Sem prejuízo da celebração de acordo, o trabalhador, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial **ou** de horário flexível, nos termos constantes do artigo 55.º, ou 56º e 57º do Código do Trabalho, respeitando o período normal de trabalho diário a que está vinculada ou indicando, no caso de trabalho a tempo parcial, o período normal de trabalho a tempo parcial correspondente a metade do praticado a tempo completo, solicitando a sua prestação, diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

**3.3.** O presente Parecer não dispensa o empregador do dever de 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 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE ABRIL DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**