

## **PARECER N.º 465/CITE/2023**

**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/2181/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 05.05.2023, 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 funções de ... nesta organização.

**1.2.** A 04.04.2023, via postal, deu entrada na entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado, cujo conteúdo tem o seguinte teor:

*«[...] Em meados do presente mês de março, fui abordado pelo meu coordenador de ... no sentido de que, a partir de abril de 2023, o meu horário de trabalho iria ser alterado, tendo - segundo o que aquele me transmitiu – de começar a realizar, em função de tal alteração, 12 horas de trabalho ou prestar trabalho em regime de turnos rotativos.*

*Confrontado o mesmo com a impossibilidade de realização de um horário diferente daquele que até então tenho vindo a realizar por força da condição de saúde do meu filho menor, foi - pelo referido coordenador - transmitido que deveria colocar a situação à consideração da empresa, o que fiz através da carta que vos remeti no passado dia 22.03.2023 — cf. cópia que se junta sob o n.º 1 se dá aqui por integralmente reproduzida para todos os legais efeitos.*

*Sucedo que, não obstante a receção de tal missiva por parte de V. Exas., foi com enorme estranheza que, no passado dia 30.03.2023, fui notificado da escala de trabalho para abril de 2023, por forma a que - a partir do próximo dia 01.04.2023 - passe a trabalhar em regime de turnos rotativos (duas noites, duas tardes, duas manhãs, com folgas rotativas), em substituição do horário fixo que desde o início do ano de 2023 tenho vindo a realizar, a saber: das 8 às 16 horas, tendo como dia de descanso semanal obrigatório o domingo e como dia de descanso semanal complementar o sábado.*

*Sucedo que, e tal como V. Exas. não ignoram, e é – aliás - do conhecimento de todos com quem trabalho, que - por força da deficiência que o meu filho menor padece —*

*hiperatividade e doença dos tiques graves motores associados à síndrome de Turette — o referido horário de trabalho fixo foi expressamente acordado com a minha anterior entidade patronal, cujos direitos adquiridos foram, nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 285º/3 do CT, assumidos por V. Exas., - cf. os documentos cujas cópias se juntam sob os n.ºs 2 a 5.*

*Por isso, não é lícita a alteração unilateral do mesmo que agora pretendem e que, reitero, não posso cumprir. Já para não dizer que, com tal alteração, V. Exas. não tiveram em conta a conciliação da atividade profissional com a minha vida familiar enquanto pai solteiro de um filho menor com deficiência, em clara violação do disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 212º e no n.º 1 do artigo 217º do CT.*

*Face ao exposto, cumpre reiterar a V. Exas. que irei continuar a desempenhar as minhas funções no horário fixo acordado e que venho cumprindo há meses. Pelo que, e porque o horário ora proposto não se coaduna com a minha vida familiar, cujo agregado é composto unicamente por mim e pelo meu filho menor portador de deficiência — cf. documento cuja cópia se junta sob o n.º 6 e se dá qui por integralmente reproduzido para todos os legais efeitos, nomeadamente, com os horários de abertura e fecho da escola do meu filho e com o apoio presencial que, por força da doença de que este padece, o mesmo necessita diariamente, solicito a V. Exas. se dignem dar sem efeito a escala de trabalho remetida no dia de ontem, mantendo, em consequência, inalterado o horário de trabalho fixo que até então tenho vindo a realizar e ao torno do qual a minha vida familiar se encontra organizada, atento o facto de, como sabem, não ter ninguém que, fora dos períodos de atividades letivas, fique com o meu filho.*

*Acresce que, caso mantenham a intenção de alteração do meu horário, o que não aceito, informo, desde já, V. Exas., que, nos termos e ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação, formação e saúde do meu filho, portador de deficiência, com início a 01/05/2023, com observância das seguintes horas de início e fim de trabalho diário: entre as 8 e as 16 horas, tendo o sábado como dia de descanso semanal complementar e o domingo como descanso obrigatório.*

*Mais declaro viver com o menor em comunhão de mesa e habitação.*

*Junta: 7 documentos».*

**1.2.** Os documentos 1 e 2 representam o supra aludido pedido de flexibilidade horária feito pelo requerente, em 22.03.2023. ao empregador, via CAR, e respetivo comprovativo de entrega. O solicitado contém o seguinte teor:

*«Venho, por este meio, solicitar a Vossa Exa. que, devido à minha situação familiar (família monoparental com filho menor e com as doenças de hiperatividade e tiques*

*associados à síndrome de Turete), me seja facultado pela empresa um horário de trabalho central e compatível com o meu filho.*

*Mais informo que todas as responsabilidades parentais do meu filho que foram designadas pelo tribunal estão a meu cargo e desde logo sou pai e mãe ao mesmo tempo, tendo de o acompanhar no seu percurso escolar e também no seu percurso de vida diária.*

*Informo que as responsabilidades parentais que tenho são responsabilidades totais e definitivas da vida do meu filho até à sua maior idade.*

*Segue em anexo o documento do tribunal que comprova as responsabilidades parentais que possuo».*

**1.3.** O documento 3 replica a ata de audiência de julgamento, datada de 19.11.2010, em que fica determinado o acordo sobre a regulação das responsabilidades parentais do menor, cabendo estas em exclusivo ao trabalhador.

**1.4.** O documento 4 reproduz uma declaração da Segurança Social onde é expressa a menção à deficiência do descendente do trabalhador, nascido em 15.01.2008., atualmente com 15 anos de idade.

**1.5.** O documento 5 reproduz uma troca de emails entre trabalhador e empregador, em que este garante àquele que «o assunto ficou resolvido» e que «a sua escala vai ser alterada já em janeiro».

**1.6.** Constam depois mapas de horários relativos a janeiro e fevereiro de 2023, onde é patente que o trabalhador ficou com o turno fixo das 8 às 16horas, com os dias de folga aos sábados e domingos.

**1.7.** Em 24.04.2023, via CAR, remetida pelo o empregador três dias antes, a intenção de recusa deste é rececionada pelo trabalhador nos seguintes termos:

*«Vimos por este meio, após análise da sua comunicação, em que V. Exa requer a atribuição de horário flexível, informar que a ... pretende recusar o seu pedido, com base nos seguintes fundamentos:*

*1.º Em 04 de abril de 2023 (via carta) foi rececionada uma comunicação pela ..., em que V. Exa solicita a atribuição de horário flexível.*

*2.º Acontece que, no entendimento da ..., o pedido efetuado terá que ser recusado.*

*Ora vejamos,*

*3.º Primeiramente, estabelece o artigo 56.º/1 do CT que [...]*

*4.º Ora, analisado o pedido remetido, verifica-se que, através da sentença junta pelo*

*requerente, datada de 19 de novembro de 2010, o seu filho já terá, pelo menos 13 anos de idade.*

*5.º Deste modo, e através da análise dos factos e da primeira parte do artigo 56.º/1 do CT, pelo critério da idade, deverá o presente pedido de horário flexível ser recusado, uma vez que o mesmo só deverá ser concedido a quem tenha filho menores de 12 anos.*

*6.º Mesmo assim, o requerente refere que o seu filho é portador de deficiência, no entanto não junta qualquer documento, no pedido de horário flexível, que ateste a condição alegada.*

*7.º Assim, a prova da deficiência alegada pelo requerente, nomeadamente, através de atestado médico que ateste essa condição, demonstra-se imprescindível para que a entidade patronal formule decisão de aceitação ou não.*

*8.º Mais, além de o requerente não provar a condição patológica do seu filho, este nem alega qual a suposta deficiência que o seu descendente é portador.*

*9.º A prova e descrição da suposta patologia do seu filho menor demonstra-se imprescindível para que a entidade patronal possa averiguar da legitimidade do pedido de horário flexível.*

*10.º Deste modo, outra possibilidade não resta à entidade patronal de considerar que, para os devidos efeitos, o requerente não tem nenhum filho com deficiência comprovada.*

*11.º Assim, e em conformidade com o artigo supramencionado, o requerente não tem as condições necessárias para que o horário flexível lhe seja atribuído, nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do CT.*

*Acresce ao alegado que,*

*12.º Decorre do artigo 57º/1 do Código de trabalho que [...]*

*13.º Ora, analisando o pedido formulado, o requerente não junta ao pedido de horário flexível declaração de que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*E nesse sentido,*

*14.º O Requerente na comunicação elaborada não cumpre o disposto no artigo 57.º, do CT o que deveria ser, imperativamente, cumprido.*

*15.º Posto isto, e atento aos motivos anteriormente alegados, o pedido formulado por V. Exa. não cumpre os requisitos legais estipulados no CT para atribuição do horário flexível e, como tal, o pedido tem de ser recusado.*

*Em conclusão,*

*16.º E face a tudo o exposto, resulta que não podemos anuir ao seu pedido pelo facto de V. Exa. não dar cumprimento ao disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT [...].».*

**1.4.** O trabalhador não realizou qualquer apreciação.

**1.5.** Ao processo, o empregador também não juntou mais documentos para além dos já referidos.

## **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/à 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 horário das 8 às 16horas, somente aos dias úteis.

**2.17.** O seu objetivo é prestar acompanhamento ao filho com deficiência/doença crónica, de 15 anos.

**2.18.** O prazo legal determinado para pedidos nestas situações é enquanto o/a



descendente viver em comunhão de mesa e habitação com o/a seu/sua progenitor/a –  
cf. artigo 56.º/1 do CT

**2.19.** O trabalhador refere também expressamente que mora com a criança em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Assim sendo, estão reunidos todos os requisitos legais necessários para um pedido deste tipo, PNT incluído.

**2.21.** Quanto à Intenção de Recusa (IR), o empregador descreve, em 15 pontos, porque entende que o requerente não cumpre a lei, logo, o horário solicitado não lhe deve ser atribuído. Antecipando, desde já, que o seu entendimento está errado, passamos a explicá-lo, para que a situação fique bem clara;

**2.22.** Em primeiro lugar, como já foi referido no ponto 2.20. do presente parecer, todas as condições requeridas por lei estão cumpridas para um pedido deste tipo.

**2.23.** Em segundo lugar, tendo, os pontos 1 e 3 da IR, meras constatações de facto, quando o empregador alega, no ponto 4, que «o seu filho já terá, pelo menos, 13 anos de idade», certamente olvidou a expressão «independentemente da idade» constante do artigo 56.º/1 do CT.

**2.24.** Motivo por que o ponto 5 da IR diz exatamente o contrário do que devia.

**2.25.** Em terceiro lugar, e quanto ao ponto 6 da IR, o empregador diz que o trabalhador não apensa ao processo «qualquer documento [...] que ateste a condição alegada», relativamente ao filho ser portador de deficiência/doença crónica.

**2.26.** Mais uma vez, surpreende a falta de atenção do empregador ao pedido remetido pelo trabalhador, uma vez que do mesmo consta um documento da Segurança Social que se refere especificamente à deficiência do menor. Sendo que, como é sobejamente sabido, condição essencial à emissão deste tipo de certificados, é o envio de um atestado médico a confirmar a condição da pessoa portadora de deficiência/doença crónica.

**2.27.** Desta forma, a conclusão retirada pelo empregador no ponto 10 da IR, suportada pelas premissas expressas nos pontos 7 a 9 da mesma peça processual improcede.

**2.28.** Em quarto lugar, o ponto 11 da IR torna a insistir que «o requerente não tem as condições necessárias para que o horário flexível lhe seja atribuído nos termos» da lei.



Pelo que só nos resta tornar a remeter para o ponto 2.20. do presente parecer.

**2.29.** Em quinto lugar, o ponto 12 da IR afirma que o trabalhador olvida o requisito constante do artigo 57.º/1-b) i) do CT. Quando esta é a última frase do pedido realizado pelo trabalhador em 04.04., tendo já sido indiretamente expressas na solicitação datada de 22.03., e resultando óbvia da ata apensa donde consta a regulação das responsabilidades parentais.

**2.30.** Por outras palavras, o trabalhador refere, não uma, mas três vezes o requisito que o empregador diz faltar ao seu pedido.

**2.31.** Pelo que nos escusamos de comentar o conteúdo dos pontos 13 e 14 da IR, a que se juntam os pontos 15 e da mesma peça processual – que remetemos, também pela terceira vez, para o ponto 2.20. do presente parecer.

**2.32.** 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. 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 desfavorável 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.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA  
DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP –**



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,  
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA  
SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 24 DE MAIO DE 2023**