

## **PARECER N.º 33/CITE/2024**

**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 6397-FH/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 15.12.2023, via eletrónica, 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 nesta organização.

**1.2.** A 22.11.2023, pela mesma via, 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:

«[...] Venho por este meio dar conhecimento da minha indisponibilidade para trabalhar fins de semana a partir do mês de dezembro. [...] tal situação deve-se ao facto de eu ser pai solteiro, com a guarda total da minha filha menor. A esta situação acresce o facto de a minha filha não ter mãe. Durante todos estes anos de serviço [...], e apesar de estar nestas circunstâncias desde o dia em que aqui comecei a trabalhar, sempre fui conseguindo gerir esta situação, e sempre tive total flexibilidade para trabalhar por turnos e cumprir os meus horários. Mas de momento sou a única pessoa que pode ficar com a minha filha aos fins de semana, não tendo, portanto, outra alternativa. Continuo com total disponibilidade para trabalhar em qualquer horário de segunda a sexta».

**1.2.** Em 07.12.2023., via CAR, o empregador remete a sua intenção de recusa ao trabalhador, contendo o seguinte teor:

«Em resposta ao pedido que formulou sobre o assunto em epígrafe, nos termos e para os efeitos do disposto [na lei], vimos pela presente comunicar-lhe a intenção de recusa do pedido de regime de horário flexível que apresentou, com o seguinte fundamento: (i) falta de preenchimento dos requisitos legais de que depende o pedido.

Falta de preenchimento dos requisitos legais de que depende o pedido

Nos termos do disposto no artigo 57.º/1, al. b), i) do Código do Trabalho, que impõe, entre o mais, que o pedido do trabalhador requerente seja instruído com uma declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação, de forma a comprovar a composição do agregado familiar.

Ora, analisado o pedido que formulou, não se vislumbra qualquer documento do qual se possa inferir tal comunhão de mesa e habitação.

Aliás, não podemos deixar de evidenciar a posição sufragada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego [CITE], no Parecer n.º 582/CITE/2023, de 21 de junho de 2023, e que vai neste sentido: [...]

Também acresce que V. Exa. não fundamentou nem demonstrou o carácter imprescindível e inadiável da assistência ao seu filho menor e/ou de que o outro progenitor tem atividade profissional e que esteja impedido totalmente de exercer o poder paternal, o que reforça a recusa do pedido formulado.

Face ao acima exposto, somos a comunicar, para todos os efeitos legais, a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em horário flexível».

**1.3.** O trabalhador não realizou apreciação alguma

**1.4.** Ao processo não crescem mais documentos apensos pelo empregador 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 da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (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.<sup>1</sup>

**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

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

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 folgas fixas aos fins-de-semana, disponibilizando-se para trabalhar em qualquer turno durante os dias úteis.

**2.17.** O seu objetivo é prestar acompanhamento à filha menor, de quem é pai solteiro e detém a guarda total devido à criança não ter mãe.

**2.18.** Sem referência ao prazo para que o solicitado vigore, a CITE pressupõe que o requerente o faça pelo limite legal, ou seja, o dia do 12.º da menor — cf. artigo 56.º/1 do CT in fine

**2.19.** Ao referir que detém a guarda total da filha, entende-se – obviamente – que o trabalhador declara que mora com a descendente 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), é parca e completamente desprovida de sentido, como se verá adiante.

**2.22.** Em primeiro lugar, e quanto à alegada falta de preenchimento dos requisitos legais de que depende o pedido, remete-se para o ponto 2.20. do presente parecer.

**2.23.** Em segundo lugar, tendo, e sobre a suposta falta de fundamentação para a necessidade de pedir a flexibilidade horária, tal é dispensável a partir do momento em que o legislador cria dois regimes especiais – flexibilidade horária

e trabalho a tempo parcial - com a meta específica de que cuidadores/as de menores de 12 anos de idade consigam conciliar trabalho e família.

**2.24.** Motivo por que improcedem os dois argumentos para o caso ora em apreço. Decisões da CITE descontextualizadas não são tidas em apreço.

**2.25.** 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 EM 03 DE JANEIRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,  
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA  
SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO