

## **PARECER N.º 721/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 CITE-FH/3529/2024

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 24.06.2024, 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 de ... naquela organização.

**1.2.** Em 29.05.2024, o empregador rececionou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado com as seguintes informações:

- Trabalhar de 2ª a 6ª das 14h15 às 20h15 (fecho de loja) e sábado o horário completo das 9h15 às 20h15, perfazendo assim as 40 horas de trabalho contratualizadas;
- Para prestar assistência imprescindível e inadiável à filha de 4 meses, cuja inscrição no berçário está em lista de espera; e
- «Pendente da validação, pela entidade empregadora da minha esposa, de manter o horário dela da parte da manhã».

**1.3.** Em 18.06.2024, pela mesma via, o empregador remeteu a sua Intenção de Recusa ao trabalhador referindo, nomeadamente:

- Da desconformidade do pedido realizado com a definição legal de horário flexível;
- Da omissão do prazo para que o horário de trabalho solicitado perdure; e
- Das exigências imperiosas do funcionamento da organização;

**1.4.** Em 21.06.2024, o trabalhador realizou a sua apreciação, refutando os argumentos do empregador e reiterando o solicitado.

**1.5.** Ao processo, o empregador também não juntou mais documento algum para além dos já mencionados.

## 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(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) 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 só tem a possibilidade de recusar o pedido com base 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, a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, 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 pelo conceito «aquele [horário] 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, o/a trabalhador/a poderá laborar até seis horas seguidas e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/à trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT 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 PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as 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, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, o requerente pede um horário de trabalho de 2ª a 6ª das 14h15 às 20h15 (fecho de loja) e sábado o horário completo das 9h15 às 20h15, perfazendo assim as 40 horas de trabalho contratualizadas.

**2.17.** O trabalhador fundamenta o seu pedido no facto de ter uma filha menor, de quatro meses de idade, relativamente à qual precisa de prestar a devida assistência, nomeadamente, por não ter vaga em berçário algum.

**2.18.** Na ausência de prazo para que o pedido perdure, presume-se que o requerente o

faça pelo limite máximo legal, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT *in fine*

**2.19.** O requerente não refere, contudo, expressamente ou apensando um documento oficial, emitido pela Junta de Freguesia ou pela Autoridade Tributária, de que vive com a menor em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Assim sendo, os requisitos formais não estão todos preenchidos e cumpridos.

**2.21.** Desta forma, a análise jurídica da Intenção de Recusa (IR) fica esvaziada de qualquer sentido útil, pelo que se dispensa.

**2.22.** Caso o queira, o trabalhador pode realizar novo pedido, conquanto se atenha aos três requisitos legais obrigatórios, a saber:

- Horário realizado nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT);
- Prazo para que o pedido perdure dentro do limite legal – cf. artigo 56.º/1 do CT; e
- Declaração PMP de que vive com a criança em comunhão de mesa e de habitação – cf. artigo 57.º/1 do CT

**2.23.** Mais se refira que nenhum pedido deste tipo pode ser condicionado à aceitação, por entidade empregadora distinta, de solicitação semelhante, uma vez que isso deixaria o empregador em causa à mercê de uma decisão de terceiros, o que não lhe pode ser exigido, dadas as necessidades de gestão corrente da organização.

**2.24.** Com o objetivo de conciliar trabalho e família, bem como de conseguir uma divisão equilibrada dos cuidados com a criança entre os seus progenitores, dentro daquilo que a lei permite, tanto o requerente como a mulher podem pedir – em simultâneo – este regime especial de horário – cf. artigo 56.º/1 do CT

**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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo deste fazer novo pedido, caso assim o deseje.

**3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa 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 17 DE JULHO DE  
2024**