

## PARECER N.º 385/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, do trabalhador com responsabilidades familiares, ..., ao abrigo do disposto 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 1118 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. Em 03.08.2015 a CITE recebeu da Sra Diretora de Recursos Humanos da entidade empregadora identificada no assunto em epígrafe, pedido para emissão de parecer prévio à intenção de recusa de horário em regime de flexibilidade e/ou a tempo parcial, nos termos dos artigos 55.º, 56.º e 57.º do Código de Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, formulado pelo trabalhador ..., detentor da categoria profissional de técnico superior psicólogo, integrado numa equipa de apoio à família.

1.1.1. Para o efeito a entidade empregadora juntou:

*“(...) - Cópia da solicitação do trabalhador e comprovativo da data da sua receção pela entidade empregadora (Anexo 1);*

*- Cópia da intenção de recusa da entidade empregadora com fundamento em não cumprimento do PNT a que o trabalhador está adstrito e por o horário solicitado colidir com o bom funcionamento desta ..., e comprovativos da data de envio ao trabalhador, na pessoa do seu Mandatário Judicial, através de carta registada, bem como da data da respetiva receção (Anexo 2);*

*- Cópia do envio do email com intenção de recusa, com respetivos comprovativos de entrega ao destinatário (Anexo 3).*

- Não se junta cópia da apreciação do trabalhador à intenção de recusa da entidade empregadora na medida em que este não a apresentou até à presente data, tendo sido já ultrapassado o prazo legal para o fazer. (...).”

**1.2.** O trabalhador, através de advogado, entregou o pedido, no dia 29.06.2015, conforme despacho da direção de recursos humanos, com o seguinte teor:

“(...) Exmos Senhores,

*Pela presente vem o m/ Constituinte ..., v/ trabalhador subordinado com o número mecanográfico (...) comunicar, para os devidos efeitos legais, máxime atento o disposto nos arts. 55.º a 57.º do Código do Trabalho, que pretende passar a exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, em jornada contínua de 6 (seis) horas, com início da prestação de trabalho às 9 (nove) horas, e cessação da sua prestação 15 (quinze) horas de cada dia útil. Em alternativa, e subsidiariamente, pretende passar a prestar trabalho a tempo parcial, com início da prestação de trabalho às 9 (nove) horas, e cessação da sua prestação às 16 (dezasseis) horas de cada dia útil.*

*Nos termos da Lei, indica que os menores ..., nascido a 24.05.2011, atualmente com quatro anos de idade, e ..., nascido a 18.01.2013, atualmente com dois anos de idade, vivem com ele em comunhão de mesa e habitação, possuindo o seu outro progenitor (...) atividade profissional que não é exercida a tempo parcial. Mais comunica que o prazo pretendido para a aplicação do presente regime jurídico é de 2 anos, ou seja, de 01 setembro de 2015 a 31 de agosto de 2017.*

*Encontro-me, em representação do m/ Constituinte, ao dispor de V. Exas. para qualquer esclarecimento adicional que entendam pertinente no mesmo âmbito, aguardando-se que sejam promovidos os trâmites procedimentais a que alude o art.º 57.º do Código do Trabalho.*

*Sem mais assunto, (...).”*

**1.3.** A entidade empregadora, mediante email de dia 20.06.2015 e carta registada no dia 22.06.2015 conforme pesquisa efetuada pela CITE on line, dirigida ao ilustre

advogado do trabalhador recebida por este no dia 23.06.2015, pretende recusar o pedido com os seguintes fundamentos:

*“(...) ASSUNTO: ... — Interpelação para a prestação de trabalho em regime de horário flexível e subsidiariamente a tempo parcial*

*Veio V. Exa. comunicar, por carta registada datada de 25 de junho e rececionada a 29 de junho p.p., ao abrigo do disposto nos artigos 55.º a 57.º do Código do Trabalho, que o constituinte de V. Exa. e n/Colaborador, ...*

*“(...) pretende passar a exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, em jornada contínua de 6 (seis) horas, com início da prestação de trabalho às 9 (nove) horas, e cessação da sua prestação às 15 (quinze) horas de cada dia útil. Em alternativa, e subsidiariamente, pretende passar a prestar trabalho a tempo parcial, com início da prestação de trabalho às 9 (nove) horas, e cessação da sua prestação às 16 (dezassex) horas de cada dia útil”. Mais comunica que o prazo pretendido é de 2 (dois) anos, com início a 01 de setembro de 2015 e fim a 31 de agosto de 2017.*

*Cumpre, ao abrigo do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, informar o seguinte:*

- 1. Como é do conhecimento de V. Exa, a ... (...) tem como fins a realização da melhoria do bem-estar das pessoas, prioritariamente dos mais desprotegidos, abrangendo as prestações de ação social, saúde, educação e ensino, cultura e promoção da qualidade de vida.*
- 2. Para a realização dos seus fins estatutários, a ... cria, organiza e dirige estabelecimentos e serviços no âmbito das suas atividades e, entre outras, desenvolve e prossegue modalidades de ação social em diferentes valências.*
- 3. O n/colaborador desenvolve a sua atividade de Técnico Superior Psicólogo integrado numa Equipa de Apoio à Família, que assegura o acompanhamento às famílias com crianças e jovens em situação de risco/perigo, promovendo os seus direitos, de forma a garantir o seu bem-estar e desenvolvimento integral, ao abrigo da Lei de Promoção e Proteção de Crianças e Jovens em Perigo.*
- 4. A Equipa de Apoio à Família funciona habitualmente de segunda-feira a sexta-feira, das 9h00 às 17h30, sem prejuízo de este horário se estender, inclusive aos*

*fins de semana, caso seja sinalizada alguma criança ou jovem em situação de risco/perigo que conduza à necessidade de efetuar a retirada da mesma, com caráter de urgência, do local onde se encontre, a fim de ser encaminhada para um local onde fique em segurança e longe do perigo que motivou a sua retirada aos progenitores/tutores.*

*5. A especificidade dos processos de promoção e proteção requer o cumprimento de prazos, bem como o acompanhamento das ações estabelecidas em sede de Acordo de Promoção e Proteção o que, naquele âmbito, faz com que seja necessária uma intervenção sistemática junto das famílias sinalizadas, bem como de outras que se encontrem em situação de risco e/ou perigo.*

*6. É neste quadro que cabe apreciar o pedido. Assim:*

*Quanto ao pedido de horário flexível:*

*a) Por horário flexível entende-se aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, pressupondo, contudo, a realização do seu período normal de trabalho semanal.*

*b) O colaborador aderiu, a 11/02/2009, ao Acordo de Empresa publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 47, de 22/12/2008, nos termos do qual o trabalhador com filhos menores de 12 anos pode efetuar até 6h00 consecutivas de trabalho e até 10h00 de trabalho em cada dia, devendo, no entanto, cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, ou seja, as 35h semanais a que está obrigado, não ficando o trabalhador desobrigado de comparecer às reuniões de trabalho e ações de formação profissional marcadas dentro do período de funcionamento do estabelecimento ou serviço onde presta a sua atividade, antes do início ou do termo de plataformas fixas (vide alínea b) do n.º 4 da cláusula 73.º e cláusula 74.º do citado Acordo de Empresa).*

*c) Estabelece, por outro lado, o Regulamento de Horários de Trabalho e Gestão de Assiduidade da ..., aprovado por deliberação da Mesa desta ..., na sessão de 14 de junho de 2012, no n.º 3 do seu art.º 9.º, as regras para atribuição de horário flexível, sendo que a alínea d) do citado n.º 3 do artigo 9.º dispõe que, com*

*exceção do exercício de cargos de direção e de outros que sejam objeto de decisão por parte da Mesa, as plataformas fixas estão definidas da seguinte forma: período da manhã: 10h00 — 12h00; período da tarde: 14h30 — 16h30.*

*d) Tal implica que os colaboradores têm de estar presentes no serviço durante os períodos previstos nas plataformas indicadas, isto é, podem entrar até às 10h00 e sair a partir das 16h30, sempre com o pressuposto da realização do período normal de trabalho semanal, aferido mensalmente (alínea e) do n.º 3 do mesmo artigo), realizando, por exemplo, 30h00 numa determinada semana e 40h00 noutra.*

*e) Ora, o pedido efetuado nos moldes supra indicados não cumpre com a carga horária adstrita ao colaborador na proporção de 35h00/semana, 7h00/dia, na justa medida em que apenas refere 6h00/dia, num total de 30h00/semana, e não respeita os períodos de presença obrigatória.*

*Quanto ao regime de jornada contínua:*

*a) O regime de jornada contínua não é suscetível de ser confundido com o regime de horário flexível, designadamente pela redução de tempo de trabalho e por, no caso dos contratos de trabalho em funções públicas, se considerar tempo de trabalho o intervalo para descanso. Na verdade, enquanto a jornada contínua poderá implicar redução do tempo de trabalho diário, o mesmo não acontece no regime de horário flexível.*

*b) Difere, igualmente, do regime de trabalho a tempo parcial, nomeadamente por não implicar redução da retribuição. Com efeito, enquanto o regime de jornada contínua não implica redução da retribuição, o mesmo não acontece no trabalho a tempo parcial, no qual a retribuição é reduzida proporcionalmente à redução do tempo de trabalho.*

*c) Por outro lado, embora o regime de jornada contínua seja considerado um dos instrumentos que pretendem viabilizar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, o mesmo não se confunde com os regimes previstos nos artigos 55.º e 56.º do Código do Trabalho, sendo cada pedido analisado casuisticamente pela entidade empregadora, não constituindo um direito potestativo dos trabalhadores.*

*Quanto ao pedido subsidiário de trabalho a tempo parcial:*

*a) O n.º 3 do art.º 55.º do Código do Trabalho estabelece que o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde, salvo acordo em contrário, a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, sendo prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana. Considerando que o período normal de trabalho diário é de 7 horas, o mesmo seria reduzido para três horas e meia, com a subsequente e natural redução salarial.*

*b) No caso concreto, considerando a especificidade da atividade desenvolvida, o posto de trabalho do colaborador requer um horário de trabalho a tempo completo, pelo que não é possível deferir o pedido subsidiário nos moldes indicados. Caso o colaborador opte por esta modalidade, o seu período normal de trabalho terá de ser reduzido para metade do praticado a tempo completo, pois só assim se justifica uma contratação para substituir o colaborador na outra metade do tempo.*

*c) Para que tal horário seja concedido, terá ainda o colaborador de proceder à entrega da declaração referida na alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, bem como indicar a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, i.e., se pretende exercer o mesmo diariamente, no período da manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.*

*Atento o exposto e considerando:*

*— Que o colaborador tem já um horário diverso dos restantes colaboradores, na medida em que tem um período de descanso reduzido em 30 minutos, o que leva a que labore entre as 09h00 e as 12h30 no período da manhã e entre as 13h30 e as 17h00 no período da tarde, o que traz constrangimentos ao serviço, mas que se têm conseguido, ainda que com dificuldade, suprir;*

*— Que face à natureza do trabalho desenvolvido pela Equipa de Apoio à Família, não se afigura exequível a saída do colaborador nas horas indicadas, uma vez que a maioria das famílias não se encontra ainda nas habitações por forma a serem levadas a cabo as necessárias e delicadas diligências, ficando a Equipa reduzida nessas alturas, o que prejudica a sua atuação;*

— *Que embora a lei estabeleça que o trabalhador com filho menor de 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, se entende que, no caso em análise e face aos horários solicitados, o interesse público se sobrepõe, concretamente o superior interesse das crianças e jovens acolhidas pela ...*

*Comunico a V. Exa a intenção de recusar o pedido de horário flexível nos moldes apresentados, não só pelo facto de não respeitar o período normal de trabalho a que o colaborador está vinculado (35 horas/semana), como também pelo facto de o mesmo ser incompatível com o superior interesse das crianças e jovens. Em alternativa, propomos que o colaborador realize a sua prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos em vigor nesta ... e melhor identificados supra. Caso o colaborador concorde com esta proposta, solicitamos que nos informe, por escrito, no prazo máximo de 5 dias após a receção da presente comunicação.*

*Quanto ao pedido de jornada contínua, tendo em conta que o colaborador já se encontra com o intervalo de descanso reduzido em 30 minutos e que nova redução implicaria uma diminuição da sua disponibilidade/presença semanal na Equipa em 2h30/semana, com implicações no normal funcionamento da mesma, não tem a ... outra alternativa que não a de indeferir o pedido.*

*Já quanto ao pedido subsidiário de trabalho a tempo parcial, o mesmo poderá ter lugar se realizado a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, devendo o trabalhador observar o disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho e indicar a forma de prestação, de acordo com o n.º 3 do art.º 55.º do mesmo Código.*

*Inteiramente ao dispor para qualquer eventual esclarecimento, apresento os melhores cumprimentos.*

*A Diretora de Recursos Humanos (...)*”.

- 1.4. A implementação do procedimento em Portugal cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, conforme dispõe o artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:  
*“(...) c) 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 (...)”.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. 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 (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.*
- 2.1.2. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas *“(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)”.*
- 2.2. Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe *“Tarefas fundamentais do Estado”*:  
*“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*



*(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

*(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

**2.2.1.** Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.<sup>o</sup> sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

*“(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

*2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

**2.2.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.<sup>o</sup> da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

*“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

*a) (...);*

*b) A 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;*

*c) (...)*”

**2.2.3.** E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.<sup>o</sup> sob a epígrafe “*Família*”:

*“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a*

*realização pessoal dos seus membros (...)*” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

*“(...) 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. (...)”.*

**2.3.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

*“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”.*  
(Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

**2.3.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

*“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.  
2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.  
(...)”*

**2.3.2.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

*(...) n.º 1- “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de*

*mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*

*n.º 2 – “Entende-se 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 diário”.*

*n.º 3 - “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”.*

*n.º 4 – “O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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”.*

**2.3.3.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

*“(…) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível 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:*

*i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*ii (...)*

*iii (...)*

*2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

- 3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.
- 4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.
- 5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.
- 6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.
- 7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:
- a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;
  - b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;
  - c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.
- 9 - Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.
- 10 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...).”

**2.3.4.** Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

*“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.*

**2.3.5.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

*“(...) a) (...);*

*b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...).”.*

**2.4.** Quanto ao regime de “*trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares*”, também na concretização dos princípios constitucionais acima enunciados, o CT no artigo 55.º, prevê o direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, devendo nos termos do também mencionado n.º 1 do artigo 57.º

**2.4.1.** E, nos termos do n.º 1 do mencionado artigo 57.º, o/a trabalhador/a que pretenda trabalhar a tempo parcial deve observar os mesmos requisitos do pedido com flexibilidade de horário, solicitando-o com a antecedência de 30 dias, declaração de que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação, com a especificidade de no tempo parcial ter a duração máxima até 2 anos (prorrogada até 4 anos, conforme determina o n.º 4 do artigo 55) bem como de que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial, de 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, e ainda de qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial. Neste âmbito, também, deve

o/a trabalhador/a declarar que gozou a licença parental complementar conforme dispõe o n.º 2 do mencionado artigo 55.º.

**2.5.** Da análise do processo ressalta que o trabalhador no requerimento – ponto 1.2 do presente parecer - pretende “(...) *passar a exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, em jornada continua de 6 (seis) horas, com início da prestação de trabalho às 9 (nove) horas, e cessação da sua prestação 15 (quinze) horas de cada dia útil. (...)*” ou “(...) *Em alternativa, e subsidiariamente (...) passar a prestar trabalho a tempo parcial, com início da prestação de trabalho às 9 (nove) horas, e cessação da sua prestação às 16 (dezasseis) horas de cada dia útil. (...)*”. Por seu lado, a entidade empregadora vem recusar este pedido, conforme se reproduz no ponto 1.3 do parecer, nomeadamente, com base na natureza e integração das funções exercidas pelo trabalhador e outros requisitos legais.

**2.6.** Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, Doutrina e Jurisprudência, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 55.º, 56.º e 57.º do CT, devendo, cada pedido dos/as trabalhadores/as obedecer aos requisitos aqui previstos, em concreto no caso de horário com flexibilidade conter um horário diário - início e termo do período normal de trabalho diário, no caso ora em análise de 7 horas diárias, com intervalo de descanso que pode ser de 30 minutos, conforme pareceres da CITE n.ºs 15/CITE/2010 e 160/CITE/2015, indicação do prazo previsto para a prática do horário solicitado, declaração de que o/a menor vive em comunhão de mesa e habitação, ressaltando que no caso de horário a tempo parcial, a duração diária deve corresponder a metade do tempo, por forma a que a entidade empregadora possa fixar os respetivos horários pretendidos. Por outro lado a entidade empregadora só pode recusar os pedidos com fundamento, em concreto, em exigências imperiosas do

funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (mencionado artigo 57.º).

**2.7.** Na sequência do exposto, face ao pedido de parecer ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar: *i)* da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais; *ii)* se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível; *iii)* se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o *trabalhador se este for indispensável.*

**2.7.1.** No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido do trabalhador e na medida em que o mesmo pretende exercer as suas funções em “(...) *regime de horário flexível, em jornada continua de 6 (seis) horas, com início da prestação de trabalho às 9 (nove) horas, e cessação da sua prestação 15 (quinze) horas de cada dia útil. (...) verifica-se que não cumprirá o horário de trabalho semanal a que está obrigado – 35 horas, pois que 6 horas dia vezes 5 dias por semana apenas completa 30 horas semanais.*

**2.7.2.** Por outro lado e porque o trabalhador pretende, em alternativa: “(...) *prestar trabalho a tempo parcial, com início da prestação de trabalho às 9 (nove) horas, e cessação da sua prestação às 16 (dezasseis) horas de cada dia útil. (...)*” verifica-se que este pedido não obedece aos requisitos previstos no mencionado artigo 55.º do CT, ao não indicar, nomeadamente, em que modalidade pretende gozar este horário, sempre metade do tempo completo, conforme estipula o n.º 3 do artigo 55.º, para além de não informar se já gozou a licença parental complementar, pressuposto, indispensável, para o seu gozo.

**2.8.** Nestas circunstâncias e uma vez que o pedido do trabalhador suscita dúvidas sobre o sentido do mesmo, ao, nomeadamente, não estarem preenchidos nem os

requisitos da flexibilidade de horário nem os do tempo parcial, afigura-se-nos, face ao teor dos interesses em presença, que o trabalhador deverá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido nos termos legais.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa formulada pela entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível/tempo parcial, apresentado pelo trabalhador ..., sem prejuízo de um pedido subsequente, poder ser apresentado por ele à sua entidade empregadora.
  
- 3.2.** Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever das entidades empregadoras proporcionarem às trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, a ..., deve na elaboração dos horários de trabalho, facilitar essa mesma conciliação relativamente ao trabalhador ora em causa bem como às/aos que estejam nas mesmas condições, em obediência aos princípios plasmados no presente parecer.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE AGOSTO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**