

## PARECER N.º 241/CITE/2020

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora 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 1773-FH/2020

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, a 03.04.2020, por correio eletrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ...

**1.2.** A 10.02.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

*«Eu, ..., trabalhadora n.º ..., nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, venho informar V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação dos meus filhos menores de 12 anos (... de cinco anos, e ..., de 11 meses), pelo período de dois anos, com início a 01.03.2020.*

*Sugiro, assim, que as 37 horas semanais de trabalho sejam efetuadas segundo a seguinte modalidade de trabalho:*

*- Entre as 8:30 e as 18:30;*

*- Sendo um dos dias de descanso semanal ao sábado ou domingo.*

*Declaro ainda viver com os menores em comunhão de mesa e habitação.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*...».*

**1.3.** A 21.02.2020, a entidade empregadora remeteu, por correio registado com AR, a intenção de recusa, nos termos abaixo transcritos:

*«Acusamos a receção do seu pedido no passado dia 10.02.2020., o qual não cumpre com a antecedência devida, nos termos do artigo 57.º, n.º 1 do Código do Trabalho. Não obstante, mereceu o mesmo a nossa melhor análise.*

*Todavia, não podemos aceitar o seu pedido, porquanto o mesmo põe em causa o normal funcionamento da Instituição, uma vez que – sendo a sua categoria profissional de ... – não nos é possível flexibilizar as suas entradas e saídas sem que isso tenha implicações na manutenção da higiene e prestação de cuidados aos utentes.*

*Como certamente saberá, o nosso rácio de trabalhadores por utente é o exigido por lei, mas não é excessivo face aos utentes que temos e aos cuidados que os mesmos necessitam, pelo que não poderemos contar com o seu trabalho poderá implicar falhas na prestação de cuidados.*

*Mais se informa que dispõe V. Exa. de cinco dias, a contar da receção da presente carta, para exercer o direito referido no artigo 57.º/4 do CT, que consiste na possibilidade de apresentar por escrito e fundamentadamente a sua oposição aos nossos fundamentos.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*...».*

**1.4.** Tendo rececionado a intenção de recusa do empregador só em 24.03.2020., a trabalhadora/requerente realizou a sua apreciação em 27.03.2020, tendo a mesma sido enviada ao empregador via carta registada com AR, com o seguinte teor:

*«..., doravante trabalhadora, tendo sido notificada pessoalmente, em 24.03.2020., da carta com a V. referência 04/2020, vem, nos termos e para os efeitos consignados no artigo 57.º/4 do CT apresentar a sua apreciação com os seguintes fundamentos:*

- 1. Efetivamente, conforme V. Exas. alegam na carta notificada, o prazo estabelecido no 57.º/1 do CT não se verificou.*
- 2. Contudo, a trabalhadora manifesta a sua discordância com as razões invocadas que servem de fundamento para V. Exas recusarem a sua prestação laboral em regime de horário flexível, porquanto,*

- a) *Nos termos do disposto do artigo 57.º/3 do CT, a decisão de recusa da sua pretensão de prestar a sua atividade laboral em regime de horário flexível (doravante «decisão impugnada») lhe ter sido comunicada fora do prazo estabelecido para o efeito;*
  - b) *A decisão impugnada carecer do dever de fundamentação de facto e de direito imposto pela lei;*
  - c) *A trabalhadora preencher os requisitos exigidos por lei para beneficiar do referido horário flexível.*
3. *Acusaram. V. Exas que rececionaram o pedido da trabalhadora acima referenciado, no dia 10 de fevereiro de 2020.*
  4. *A decisão que recaiu sobre o pedido da trabalhadora deveria ser-lhe comunicada por escrito até ao dia 1 de março de 2020, em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho referenciado.*
  5. *Acontece que V. Exas, comunicaram por escrito, pessoalmente a sua decisão à Trabalhadora no dia 24 de março 2020, ou seja, fora do prazo estabelecido para o efeito, cuja consequência consubstancia a aceitação do pedido da Trabalhadora nos seus exatos e precisos termos em que foi solicitado.*
  6. *Não obstante, a decisão impugnada não merece qualquer acolhimento legal.*
  7. *Isto porque a Trabalhadora, no seu pedido de autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, jamais colocou ou pretendeu colocar em causa o normal funcionamento da instituição, dado que cumpriu e pretende cumprir escrupulosamente todos os seus deveres laborais, inclusivamente os limites contratuais e legais de duração do trabalho.*
  8. *Mais se alega que a Trabalhadora não pretende flexibilizar quaisquer entradas e saídas, mas única e exclusivamente escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, conforme referenciado no seu pedido de autorização.*
  9. *Ou seja, a Trabalhadora não pretende beneficiar do regime de isenção de horário de trabalho nem entrar e sair do local de trabalho quando entender (e como bem entender), como querem fazer crer (ou parecem querer fazer crer) V. Exas na decisão impugnada.*
  10. *Ademais, a Trabalhadora não sabe (nem tem obrigação de saber) se V. Exas cumprem ou não o rácio de Trabalhador por utente exigido por lei, e se o mesmo é ou não excessivo, por tal consubstanciar uma obrigação que lhe é alheia, bem como nunca recusou, nem pretendeu (nem pretende) deixar de prestar o seu trabalho, como é afirmado por V. Exas na decisão impugnada.*

11. *Não se vislumbrando razão alguma para V. Exas afirmarem que o pedido da trabalhadora determinará falhas na prestação de cuidados.*
12. *Reitera-se: a Trabalhadora cumpriu e cumprirá escrupulosamente todos os tempos de trabalho e todas as funções que lhe são atribuídas, nunca tendo contribuído (nem pretender contribuir) para quaisquer falhas na respetiva prestação.*
13. *Na verdade, são V. Exas que olvidam (ou fazem de conta olvidar) que a trabalhadora veio apenas e tão somente exercer um direito que lhe é conferido pela Constituição e pela lei, cujo direito à atribuição de horário de trabalho flexível visa que os trabalhadores concilitem a atividade profissional e familiar, e o direito à família e à proteção da vida familiar constituem restrições legítimas aos direitos constitucionais do empregador à livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial.*
14. *A lei protege os direitos dos trabalhadores, da família, da paternidade e da maternidade, ao consagrar 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 de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.*
15. *O exercício desse direito depende do reconhecimento, pelo empregador, que apenas se lhe pode opor invocando exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou a impossibilidade de substituir o trabalhador, se este foi indispensável.*
16. *A Trabalhadora não desconhece a relevância dos interesses da entidade empregadora, mormente, da importância e relevância do serviço público que é prestado pelo ... na prestação dos cuidados que aí são prestados e das necessidades a quem são prestados.*
17. *Porém, também não podem V. Exas desconhecer ou desvalorizar os direitos da Trabalhadora (e demais Trabalhadores da Instituição), designadamente do referido direito que os mesmos têm de conciliar a sua vida profissional com a vida familiar, uma vez que o respeito do mesmo visa também contribuir para o aumento da produtividade das empresas e, in casu, para a melhoria dos serviços prestados pela Instituição.*
18. *Direito este que não está previsto na lei apenas para ser declarado e proclamado, mas sim para ser aplicado efetivamente pelas entidades empregadoras.*
19. *Registe-se que a própria convenção coletiva aplicável preceitua, logo na Cláusula 3.ª, que as instituições devem, na medida do possível, organizar a*

*prestação de trabalho de forma a obter o maior grau de compatibilização entre a vida familiar e a vida profissional dos seus Trabalhadores.*

- 20. Acrescentando, a cláusula 25.º da mesma CCT aplicável, que «1- Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato. 2- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores».*
- 21. Sendo que os direitos fundamentais dos Trabalhadores à conciliação da atividade profissional com a vida familiar são um elemento fundamental da sociedade a que se sobrepõem aos interesses da entidade empregadora quando em confronto, somente cedendo na presença de interesses imperiosos.*
- 22. E só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias/ excecionais que não se confundam com a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da instituição ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal.*
- 23. Ora, V. Exas, na vossa decisão impugnada, não apresentam qualquer razão (muito menos inultrapassável) para negar o horário solicitado.*
- 24. Aliás, nos termos em que é feita a alegação de V. Exas para recusarem o pedido da Trabalhadora, poderia a mesma ser utilizada em qualquer outra decisão de recusa por qualquer outra instituição que prossiga interesses semelhantes.*
- 25. E a demonstração disso mesmo é que, na decisão impugnada, limitam-se V. Exas em abstrato (e só em abstrato) a alegar que o pedido da Trabalhadora coloca em causa o normal funcionamento da instituição, mas não identificam (nem conseguem identificar) qualquer fundamento/s concreto/s para o efeito.*
- 26. E muito menos indicam ou concretizam quaisquer exigências extraordinárias e excecionais que impedem V. Exas de beneficiar a Trabalhadora com o regime de horário flexível, bem como omitem as implicações concretas (quais e em que termos) que o pedido da Trabalhadora terá na prestação dos cuidados aos utentes.*
- 27. Restringem-se, V. Exas, a reproduzir meras considerações genéricas e conclusivas, sem qualquer suporte factual.*
- 28. Salientando-se que são V. Exas que têm de proceder ao reajustamento dos horários dos Vossos Trabalhadores e a responsabilidade de gestão dos recursos humanos disponíveis com vista ao cumprimento do princípio supra referenciado, dado que, se é verdade que a prestação dos cuidados aos utentes deve ser (e é) uma preocupação, não só de V. Exas e da própria Trabalhadora, também não*

*menos importante para a sociedade é a prestação dos cuidados que os pais têm de prestar às crianças.*

*29. Princípio esse que, não só consubstancia uma obrigação nacional, mas também europeia (vide artigos 24.º, 33.º e 34.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia tornada vinculativa com a aprovação do Tratado de Lisboa).*

*30. Desta feita, não só a fundamentação constante da decisão impugnada é inexistente, como não indicou nem provou (como lhe competia) a existência de motivo para a recusa do pedido de horário flexível requerido pela Trabalhadora;*

*31. Logo, a Trabalhadora preenche todos os requisitos para que o seu pedido de autorização seja deferido, uma vez que, não só tem dois filhos menores de 12 anos, como o seu companheiro é ..., com a categoria profissional de ..., exercendo funções essenciais para assegurar o ..., estando obrigado a cumprir as escalas de disponibilidade aos aproveitamentos ... e escalão de ..., estes últimos Aproveitamentos constituídos por ..., sendo o trabalho organizado por turnos rotativos, contínuos e/ou descontínuos.*

*32. Em consequência, a prestação de trabalho pela Trabalhadora em regime que não o pretendido impede que esta preste a assistência necessária aos seus dois filhos menores.*

## 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 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;

---

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

- 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 designios

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, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído um horário de trabalho «entre as 8:30 e as 18:30, sendo um dos dias de descanso semanal ao sábado ou domingo» para o cumprimento de 37 horas semanais contratualizadas com o empregador.

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ter de prestar assistência imprescindível e inadiável aos filhos menores, de cinco anos e de 11 meses, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

**2.18.** O prazo do pedido é por dois anos.

**2.19.** A intenção de recusa do empregador assenta nos seguintes motivos:

- Alegado incumprimento do prazo devido;
- Alegada ameaça ao normal funcionamento do serviço, dada a categoria profissional da requerente e conseqüente impossibilidade de flexibilizar entradas/saídas;
- Alegada falta de recursos humanos para assegurar a prestação do serviço.

**2.20.** A primeira alegação é improcedente dada a natureza meramente indicativa do prazo previsto no artigo 57.º/1 do CT.

**2.21.** Com efeito, o que a lei significa com a expressão «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, [...]», é que este é o limite mínimo para o pedido vigorar, sem prejuízo das partes estipularem uma data posterior.

**2.22.** A segunda alegação, referente à «ameaça» ao normal funcionamento do serviço, dada a categoria profissional da requerente e consequente impossibilidade de flexibilizar entradas/saídas, é igualmente improcedente para os efeitos ora em análise, pelos motivos que se passam a explicar.

**2.23.** Com efeito, cumpre aqui especificar em que consiste a flexibilidade horária, para melhor compreender que este regime de trabalho em nada impede que as funções profissionais da requerente se cumpram, e de forma a manter os serviços em funcionamento dentro da normalidade que anteriormente se verificava.

**2.24.** A flexibilidade horária, no caso em concreto, significa tão-só que o empregador estabelecerá de forma fixa, dentro das balizas indicadas pela trabalhadora (8:30 – 18:30), o horário que esta passará a desempenhar cinco dias por semana, totalizando as 37 horas contratualizadas entre as partes.

**2.25.** Assim, este regime em nada contende com cumprimento das obrigações profissionais a que a trabalhadora se encontra adstrita – apenas terá como consequência que aquelas funções serão desempenhadas sempre no mesmo horário, e pelo período de 24 meses a contar do seu início.

**2.26.** Por fim, sobre a alegada falta de recursos humanos para assegurar a continuidade do serviço, em primeiro lugar isso não tem a ver com a trabalhadora/requerente, sendo prerrogativa do empregador assegurar que tem os meios necessários para cumprir o objetivo a que a organização que dirige se propõe; em segundo lugar, nenhum documento é apensado ao processo que fundamente esses factos alegados.

**2.27.** Motivo por que também este terceiro argumento improcede para os efeitos ora em análise.

2.28. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam ou a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação trabalho/família 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 pela trabalhadora 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 CT, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da CRP.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 29 DE ABRIL DE 2020 COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**