

**PARECER N.º 303/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 2817-FH/2020

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 15.06.2020, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

**1.2.** A 17.03.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificado, conforme a seguir se transcreve:

*«Sou colaboradora da ..., n.º de funcionária ..., mãe de duas crianças com cinco anos e sete meses.*

*Sou casada com ..., Técnico de ..., a prestar serviço no ..., em regime de trabalho por turnos, com isenção de horários, bem como à prestação de trabalho suplementar e noturno, também tem de estar disponível para deslocações e estadas no estrangeiro no âmbito das suas funções profissionais.*

*Venho solicitar a V. Exas, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, um horário flexível para assistência imprescindível e inadiável na educação dos meus filhos nos seguintes horários de trabalho:*

*Das 9:30 às 20:30, tendo em conta que me encontro a amamentar e pretendo gozar da dispensa na primeira e última hora de turno, de segunda a sexta-feira, com exclusão de fins de semana e feriados.*

*Solicito este horário até aos 12 anos da minha filha mais nova.*

*Declaro, para os devidos efeitos, que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e de habitação. Caso seja intenção de V. Exas recusar o meu pedido, solicito que a mesma me seja notificada num prazo de cinco dias, para que nos cinco dias seguintes possa apreciar a V. resposta, e no final remetam o processo à CITE».*

**1.3.** Por carta registada com AR datada de 20.04.2020, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa nos termos abaixo transcritos:

*«Relativamente ao pedido de flexibilidade de horário apresentado por V. Exa., cumpre informar o seguinte:*

- 1. O pedido não indica a data a partir da qual V. Exa. pretende vir a beneficiar de tal regime (conforme exigido pelo n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho).*
- 2. O mesmo pedido não está instruído com os elementos legalmente exigidos previstos na alínea b) do n.º 1 do mesmo artigo 57.º, faltando a respetiva declaração comprovativa de tais situações, o que afeta a validade do pedido.*
- 3. O horário de trabalho pretendido por V. Exa. não é exequível atentos os horários de trabalho existentes na ..., organizados em função e para assegurar o cumprimento diário dos horários inerentes à prestação de serviço ..., pelo que o solicitado por V. Exa. colide com o funcionamento da empresa, o que constitui causa de recusa do mesmo nos termos expressamente previstos no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*
- 4. Mais se informa que o prazo de resposta por parte da ... que v. Exa. indica na sua carta é incorreto face ao disposto no n. 3 do mencionado artigo 57.º. De referir, a este respeito, que não obstante tal prazo se considerar suspenso por força do disposto no artigo 7.º da Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, alterado pela lei n.º 4-A/2020, de 6 de abril, a ... opta por responder desde já.*

*Em face do exposto, não nos é possível atender ao pedido formulado por V. Exa».*

**1.4.** A 24.04.2020, a trabalhadora realizou a seguinte apreciação, também via correio registado com AR:

*«Acuso a receção da V. resposta identificada em assunto, onde informam ser V. intenção recusar o pedido de atribuição de horário de trabalho flexível apresentado.*

*Face à fundamentação invocada por V. Exas, venho, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, apresentar resposta à V. apreciação.*

*Assim, quanto ao ponto 1.º, obviamente que a data a partir da qual se pretende beneficiar do regime de horário flexível será após decorrido o período de 30 dias referido*

no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, dado que a situação que levou ao pedido é urgente.

Contrariamente ao invocado no ponto 2.º da V. resposta, não falta qualquer elemento, nomeadamente declaração comprovativa. Com efeito, nos termos do disposto na alínea b) do n.º do artigo 57.º do Código do Trabalho, apenas teria de emitir uma declaração em como os menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, declaração essa emitida no pedido efetuado. As demais declarações são para as situações de trabalho em regime de tempo parcial.

Ainda assim, não tendo de o fazer, anexo declaração da junta de freguesia que comprova que os menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, e declaração da entidade empregadora do meu cônjuge – documentos 1 e 2.

Já quanto à justificação utilizada por V. Exas. para no ponto 3.º recusarem o meu pedido, concretamente invocando que o horário solicitado não é exequível através dos horários de trabalho existentes na Empresa, cabe-me referir que não posso concordar com tal entendimento, dado que existem vários horários de trabalho que a Empresa poderá enquadrar dentro do período de trabalho solicitado, não se mostrando sequer necessário ser elaborado um novo horário de trabalho.

Por fim, relativamente aos prazos indicados no ponto 4.º da resposta, efetivamente V. Exas. tinham, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, um prazo de 20 dias para me comunicar por escrito a v/decisão, prazo que, contrariamente ao invocado não se encontra suspenso nos termos do artigo 7.9 da Lei n.º 1-A/2020, na sua redação atual, dado que tal diploma legal não é aplicável à situação em crise.

Face ao exposto, mantendo V. Exas. a recusa ao pedido formulado, deverão em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho enviar o processo para apreciação da CITE, sob pena de se ter como aceite o pedido formulado.

1.5. Ao processo não são apensos quaisquer documentos.

## 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

---

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

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, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído um horário de trabalho apenas para os dias úteis, dentro do intervalo temporal: 9:30 – 20:30.

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável aos filhos de cinco anos e sete meses, uma vez que outro progenitor trabalha por turnos, inclusive noturnos, e por vezes se tem de deslocar ao estrangeiro e lá pernoitar, também por motivos profissionais.

**2.18.** Acrescenta a requerente que o pedido é pelo período máximo permitido por lei, ou seja, até que a filha de sete meses cumpra 12 anos de idade.

**2.19.** Refere também a trabalhadora que vive com os menores em comunhão de mesa e de habitação.

**2.20.** De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram, pois, reunidos e cumpridos. Isto porque também o PNT se encontra respeitado, ou seja, independentemente de o contrato de trabalho da requerente ser de 35 ou 40 horas semanais, o intervalo horário por esta apresentado (de 11 horas) permite certamente abranger mais do que um turno

existente e praticado por uma organização da envergadura do empregador em causa.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta esta nos seguintes motivos:

- Alegada omissão da data de início de validade do pedido;
- Alegada falta de requisitos legais do pedido;
- Alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização.

**2.22.** O primeiro motivo é improcedente, porquanto o artigo 57.º/1 do CT é claro, ao estabelecer a regra geral, quando refere que «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 [...]».

**2.23.** O segundo motivo é igualmente improcedente uma vez que, cotejando os requisitos constantes dos artigos 56.º/1 e 3 e 57.º/1, ambos do CT, com o pedido ora em análise, verifica-se que o mesmo enforma, efetivamente, um pedido de horário flexível, porquanto nenhum elemento obrigatório fica excluído do que a trabalhadora solicita ao empregador. Como já foi, de resto, mencionado supra, no ponto 2.20.

**2.24.** Quanto ao terceiro e último motivo, é igualmente improcedente, porquanto a trabalhadora apresenta um amplo intervalo, de 11 horas, dentro do qual solicita à empresa laborar. Trabalhando por turnos, o significado a atribuir à expressão «dentro de certos limites» plasmada no n.º 2 do artigo 56.º do CT é que basta existirem e serem praticados turnos da organização dentro deste balizamento horário para o pedido se considerar conforme.

**2.25.** Não tendo o empregador, em parte alguma do processo, anexado os turnos existentes na empresa ou os mapas de horários de todos/as os/as trabalhadores/as com as mesmas funções profissionais da requerente, sempre

terá de se entender que, independentemente de aquela estar obrigada a prestar sete ou oito horas de trabalho diárias, a disponibilidade apresentada é bastante – dada a dimensão e atividade desenvolvida pelo empregador – para esta Comissão considerar que abrangerá, pelo menos, um turno aplicável.

**2.26.** 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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação do trabalho com a 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 CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL EM 8 DE JULHO DE 2020**