

## PARECER N.º 516/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 4411-FH/2020

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, a 21.09.2020, via correio registado com AR, 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 07.09.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível via correio eletrónico/carta registada com AR da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

*«..., com o número de colaboradora ..., a exercer funções de supervisão na Loja ... do ..., vem por este meio comunicar que pretende beneficiar do regime de parentalidade previsto nos termos do disposto nos artigos 33.º a 65.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com alterações introduzidas pela Lei 120/2015, de 01/09.*

*Ao abrigo e no disposto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com alterações introduzidas pela Lei 120/2015, de 01/09, com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível à filha (menor de 12 anos) a colaboradora vem expor e requerer o seguinte:*

*1. A requerente é mãe de uma filha menor, ..., nascida a 10/12/2019, que se encontra a seu cargo e faz parte do seu agregado familiar (ver anexos 1 e II).*

*2. A identificada filha integra o agregado familiar da requerente, estando na sua dependência, ou seja, vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação (ver anexo III).*

3. *A menor, ..., frequenta a creche..., cujo horário de funcionamento é das 07h30 às 19h00, de segunda a sexta-feira, encontrando-se encerrada aos feriados e fins-de-semana (ver anexos IV e V).*
4. *A requerente está atualmente adstrita ao cumprimento de um horário por turnos, de segunda-feira a domingo, horário que se afigura incompatível com o exercício das suas responsabilidades parentais, porquanto a requerente pode prestar o seu trabalho num dos seguintes turnos:*
  - a) *Das 09h00 às 18h00*
  - b) *Das 10h00 às 19h00*
  - c) *Das 11h00 às 20h00*
  - d) *Das 12h00 às 21h00*
  - e) *Das 15h30 às 00h30*
5. *Assim, nos dias em que a requerente efetue os turnos identificados nas alíneas b), c), d) e e) do ponto anterior, sai do serviço após o horário de encerramento da creche que a sua filha menor frequenta.*
6. *O pai da menor e companheiro em união de facto com a requerente tem atividade profissional na ..., prestando o seu trabalho de segunda-feira a sábado, por turnos (00h00 às 08h00: 08h00 às 16h00: 16h00 às 00h00), folgando entre uma a duas vezes por semana, geralmente ao domingo, e pontualmente ao sábado, consoante o fluxo de trabalho da empresa. O pai da menor não beneficia de qualquer redução ou flexibilidade de horário de trabalho (ver anexo VI).*
7. *A requerente não pode contar com a ajuda de familiares, visto os familiares paternos residirem ... e os familiares maternos exercerem atividade profissional com horários incompatíveis com os da creche.*
8. *Assim, se não for a requerente, a filha menor de idade não tem quem a vá levar e/ou buscar à creche, nem tão pouco quem fique com a mesma até as 07h30 e/ou a partir das 19h00, bem como aos feriados e fins-de-semana*
9. *Nos termos do artigo 56 n.º1 da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem direito de trabalhar em regime de horário flexível.*
10. *Assim, e porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque a requerente tem a seu cargo uma filha menor de 12 anos com quem vive em comunhão de mesa e habitação e porque o seu companheiro e pai da menor tem atividade profissional e não beneficia desse regime, a requerente, de acordo como disposto no n.º1 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), vem requerer a V. Exa. que lhe seja atribuído um regime de horário flexível para prestar*

*assistência inadiável e imprescindível à filha menor de 12 anos, com o seguinte horário de trabalho:*

*a) De segunda a sexta-feira, das 09h00 às 17h30, com 30 minutos de pausa para descanso;*

*b) De Domingo a sexta-feira, das 09h00 às 17h30, com 30 minutos de pausa para descanso, desde que o pai da menor esteja de folga e, por isso, implica acordo prévio com a requerente, até aos 12 anos de idade da filha ....*

**1.3.** Por carta registada com AR e email datado de 10.09.2020, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa nos termos abaixo transcritos:

*«Acusamos a receção da V. comunicação datada de 7 de setembro de 2020, a qual mereceu a n/ melhor atenção. Informamos que a ... lhe irá proporcionar o horário entre as 9 às 18 horas, de segunda a domingo, uma vez que foi sempre n/ intuito ir ao encontro dos interesses dos seus trabalhadores, proporcionando assim a conciliação da vida profissional dos seus trabalhadores com a sua vida pessoal.*

*Informamos ainda que, de futuro, sempre que a nível organizacional nos seja permitido, poderemos tentar facultar-lhe as folgas ao fim-de-semana; no entanto, é-nos de todo impossível fixar as folgas esses dias.*

*Por fim, e ao contrário do referido por si, 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. Assim, é à ... que corresponde, nos termos do artigo 56.º do CT, estabelecer os limites dentro dos quais esse direito deve ser exercido.*

*Noutros termos, é a ... quem deve fixar o horário de trabalho, não sendo permitido que V. Exa. determine os dias em que pretende trabalhar. O horário pretendido terá início a 07.10.2020, comunicado com 30 dias de antecedência, por e-mail para ....*

*Por fim, agradecemos ainda que junte ao processo o documento emitido pela Junta de Freguesia da sua área residência, em corno a menor vive consigo, uma vez que o processo se encontra incompleto».*

**1.4.** Por carta registada com AR e email datado de 14.09.2020, a trabalhadora apresentou a sua apreciação com o seguinte teor:

*«Acuso a vossa resposta datada de 10 de setembro de 2020, cujo teor mereceu a minha melhor atenção. Do seu contexto, salienta-se a vossa intenção na atribuição de horário*

9h00-18h00, de segunda a domingo, o que não vai de todo ao encontro das necessidades da requerente, pelo que reiteradamente venho expor e requerer:

- Contrariamente ao previsto no n.º 2 do artigo 57.º do CT, V. Exas. não invocam o motivo da recusa e da indispensabilidade do funcionário para exercer funções no horário proposto, nomeadamente no recurso ao sábado e domingo;
- A requerente reitera assim, o pedido inicialmente efetuado para um horário compatível com as suas necessidades, de prestar assistência parental à sua filha menor (segunda a sexta-feira, das 09h00 às 17h30, com 30 minutos de pausa para almoço), que, de resto, fundamentou desde logo, complementando agora, com declaração solicitada por V. Exas. (ANEXO 1) e com envio de declaração relativa ao cônjuge (ANEXO II), comprovativa de que este exerce funções em turnos rotativos entre as 00:00 e as 24:00 de segunda a sábado e pontualmente, também ao domingo.

Face ao exposto, solicita a requerente que seja novamente apreciado o seu pedido de horário flexível, tal como solicitado e conforme o previsto na legislação em vigor, apelando à disponibilidade da sua entidade patronal ao manifestado intuito em proporcionar a conciliação da vida profissional dos seus trabalhadores com a vida pessoal e à sua responsabilidade social, no sentido de esta também retribuir reciprocamente a disponibilidade que a requerente sempre teve com as necessidades da empresa, mantendo-se, ainda assim, disponível para colaborar com as eventuais necessidades que a sua entidade patronal possa ter, mas sempre salvaguardando o dever maior de assistência parental à sua filha menor até aos seus 12 anos de idade».

1.5. De mencionar ainda que, em 15.09.2020, a trabalhadora remeteu ao empregador o documento que este lhe solicita no último parágrafo da intenção de recusa – cf. Anexo 3.

## 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».

---

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

**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 sejam atribuídos os seguintes horários de trabalho:

- De segunda a sexta-feira, das 9 horas às 17:30, com 30 minutos de pausa para descanso;
- De domingo a sexta-feira, das 9 horas às 17:30, com 30 minutos de pausa para descanso, desde que o pai da criança esteja de folga, e – por isso – implica acordo prévio com a requerente.

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível à filha de 18 meses, uma vez que o progenitor trabalha igualmente por turnos, folgando «entre uma a duas vezes por semana, geralmente ao domingo e pontualmente ao sábado, consoante o fluxo de trabalho da empresa», e não tem a quem mais recorrer até às 7:30 e/ou a partir das 19 horas nos dias úteis, bem como aos feriados e fins-de-semana, dias em que a escola/creche das crianças encerra.

**2.18.** O requerente solicita que o pedido se mantenha até a filha mais nova cumprir os 12 anos de idade.

**2.19.** A trabalhadora refere expressamente que vive com a sua filha 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 à partida, uma vez que o pedido também cumpre com o PNT de 40 horas semanais.

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

- Alegado incumprimento dos requisitos formais do pedido, que fixa um horário flexível, retirando margem de manobra ao empregador para o gerir.

**2.22.** Antes de proceder à análise dos argumentos aventados pelo empregador cumpre, porém, realçar que o pedido da trabalhadora não corresponde a nenhum dos turnos existentes/praticados na loja onde trabalha.

**2.23.** Com efeito, o turno que mais se aproxima do seu pedido é o a), ou seja, das 9 às 18 horas, quando o que a requerente solicita é autorização para laborar das 9 às 17:30, com 30 minutos de pausa para almoço.

**2.24.** Assim sendo, e porque pela expressão «dentro de certos limites» constante do artigo 56.º/2 do CT deve entender-se um turno que exista e seja efetivamente praticado pela organização no caso de trabalhadores/as por turnos, esta Comissão não prosseguirá análise ao processo, porquanto o pedido contém um vício de forma que condena o seu sucesso à partida. Isto, sem prejuízo de a trabalhadora, assim o desejando, realizar novo pedido dentro das regras supra expostas, ou seja, escolhendo um turno existente/praticado na loja.

**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 ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de a trabalhadora realizar novo pedido, se essa for a sua vontade.

**3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 COM O VOTO CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES PELOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE OUTUBRO DE 2020.**