

## **PARECER N.º 97/CITE/2021**

**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 316-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 04.02.2021, via eletrónica, 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 as funções naquela organização.

**1.2.** A 19.01.2021, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«Como é do vosso conhecimento, tenho uma filha, a ..., de 23 meses de idade, que faz parte do meu agregado familiar, conforme declaração anexa. (doc. 1).

A ... frequenta o estabelecimento de ensino ..., sita em ..., no horário das 7 às 19 horas.

Sou mãe solteira, sendo que o pai não tem qualquer interferência na vida da minha filha, estando a menina à minha guarda desde que nasceu.

Face às razões expostas, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos 30 dias após a receção da presente, e até que a minha filha complete os 12 anos de idade, terminar a jornada de trabalho até às 18:30,

18:40, 18:45 ou 18:50, tendo em conta que a creche se situa muito perto do local de trabalho, demorando apenas cerca de 10 minutos a lá chegar, horário este a praticar de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, excluindo a prática laboral aos sábados e domingos.

O direito, que por esta via exerço, acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

De harmonia com o disposto no artigo 56.º/3 do referido compêndio normativo, o horário flexível é elaborado pelo empregador.

Na elaboração de tal regime, devem V. Exas. observar as regras previstas no n.º 3 a), b) e c) do mesmo preceito.

Junto a declaração prevista no n.º 1, alínea b) do artigo 57.º do CT».

**1.3.** Por carta registada com AR rececionada pela trabalhadora em 11.02.2021, o empregador remeteu a sua intenção de recusa, com o seguinte teor:

«Acusamos a receção da sua carta datada de 26.01.2021, que acrescentou a informação solicitada, e, após análise, vimos – desta forma – responder à mesma.

Tomamos devida nota do seu pedido. É do seu conhecimento as enormes dificuldades que atravessa o setor ao qual pertencemos, sendo impossível, nestes tempos, a contratação de novos elementos, quer para este estabelecimento, ou qualquer outro da empresa.

O estabelecimento ... sito no ... tem normalmente o horário de funcionamento das 10 às 23 horas, todos os dias da semana, para a prática de horário que permita terminar a jornada entre as 8:30, 8:40, 8:45 ou 18:50, e com a possibilidade de cumprir o seu horário de trabalho, apenas será possível se existir a possibilidade de iniciar funções antes das 10 horas, o que pode ocorrer ocasionalmente.

A equipa do estabelecimento no qual está inserida, conforme reestruturação da empresa, é constituída por cinco elementos. Os horários aplicados são dois de 8 horas diárias, equivalentes a

40horas/semanais:

- Das 10 às 19 horas, com uma hora de intervalo para refeição; ou
- Das 14 às 23 horas, com uma hora de intervalo para refeição.

Ambos com duas folgas rotativas de domingo a sábado.

Anuirmos ao seu pedido de excluir a prática laboral aos fins de semana iria retirar a possibilidade de cumprirmos com a obrigação de igualdade com os restantes elementos da equipa. Para garantirmos o funcionamento do estabelecimento nestes dois dias da semana, que, conforme tem experienciado, na prática das suas funções, são os dias com maior fluxo de clientes, não é possível com apenas dois trabalhadores. Acresce que, com o gozo de férias, ou na falta de um elemento, podemos incorrer na possibilidade de ficar apenas com um trabalhador em loja nestes dias, o que, para além de não assegurar o seu funcionamento, afetaria de forma irremediável a loja em questão, o que determinaria obrigatoriamente ao seu encerramento em parte do seu horário.

Sem outro assunto, com os nossos cumprimentos».

**1.4.** De acordo com o empregador, que não respeitou o prazo legal para a trabalhadora realizar a sua eventual apreciação, esta não teve lugar.

**1.5.** O empregador apensou ao processo mapa de horários de trabalho relativo à Loja em que a requerente trabalha.

## **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 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.

**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;
- 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 requerente solicita que lhe seja atribuído um horário de trabalho, de segunda a sexta-feira, que termine entre as 18:30 e as 18:50.

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível à filha de dois anos de idade, uma vez que a creche que esta frequenta encerra às 19horas, e esta família se organiza segundo a modalidade monoparental.

**2.18.** A requerente não refere prazo para o pedido durar.

**2.19.** A trabalhadora declara expressamente que mora com a menor em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, dois dos três requisitos estão claramente cumpridos; sendo que esta Comissão tem por entendimento unânime que, quando nada é referido pelo/a requerente, considerar que o prazo de duração do pedido é o limite máximo permitido por lei, ou seja, o 12.º aniversário da criança.

**2.21.** Pela parte do empregador, da sua intenção de recusa é possível apurar os seguintes argumentos para discordar do pedido:

- Alegadas dificuldades económicas do setor, que inviabilizam a contratação de mais pessoal que supra as necessidades que ficariam a descoberto;
- Alegada incompatibilidade entre o pedido e os turnos praticados na Loja à qual a trabalhadora se encontra adstrita;
- Alegada violação do princípio da igualdade para com os/as restantes colegas.

**2.22.** Antes, porém, de analisar os argumentos do empregador, importa cruzar o pedido da trabalhadora com os horários praticados por aquele.

**2.23.** Dessa sobreposição decorre, efetivamente, que o pedido não se coaduna com os turnos praticados na Loja, porquanto apenas existem dois horários, um que termina às 19 horas, outro às 23 horas.

**2.24.** Assim sendo, não faz sentido prosseguir com a análise do presente pedido, uma vez que ao empregador não é exigível que crie um horário à medida do/a trabalhador/a.

**2.25.** Caso seja essa a sua vontade, a requerente poderá reformular o pedido, adequando-o aos turnos praticados na Loja onde presta serviço, sem descurar nenhum dos três requisitos legais supra descritos, ou seja, escolha específica de um horário pré-existente na organização, prazo para que o pedido perdure dentro do limite máximo legal, e declaração expressa – da sua autoria própria – de que reside com a menor em comunhão de mesa e habitação.

**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 favorável 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, EM 3 DE MARÇO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES.**