

## PARECER N.º 230/CITE/2021

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 1371-FH/2021

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, a 10.05.2021, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer as funções de ... naquela organização.

**1.2.** Em 14.04.2021, a entidade empregadora recebeu, via eletrónica, um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado, conforme a seguir se transcreve:

*«Eu, ..., [...], venho por este meio solicitar que tenham em atenção a minha conjuntura familiar aquando a imposição das alterações horárias por norma impostas por vós em determinados períodos do ano.*

*Neste momento, como saberão, sou pai de dois menores de 12 anos. A minha esposa, ..., estava desempregada, mas atualmente encontra-se em situação laboral de prestadora de serviços, como ..., em que o horário e dias de funcionamento, são consoante as marcações das clientes, o que normalmente se acentua ao final do dia e fins de semana, o que a impossibilita de ir buscar as crianças à escola ou de ter um compromisso sobre essa mesma situação.*

*Tendo em conta a minha conjuntura familiar, [...], venho por este meio solicitar a elaboração de um horário laboral mais flexível devido aos meus dependentes».*

**1.3.** Em 12.04.2021, pela mesma via, o empregador remeteu a sua intenção de recusa nos seguintes termos:

*«[...] informamos:*

- As funções por si desempenhadas e para as quais foi contratado são as correspondentes a ....*
- O ... é o trabalhador que é responsável pela fiscalização e cumprimentos das normas*

de ..., de acordo com o Código ... e regulamentos em vigor.

- *Tais funções exigem a organização do tempo de trabalho por parte da entidade empregadora em regime de turnos rotativos para garantir o pleno exercício das mesmas durante o horário a que a fiscalização está sujeita, ou seja, entre as 9 e as 18 horas de segunda a sexta-feira, e entre as 9 horas e as 12:30 aos sábados.*
- *A entidade empregadora organizou os horários de trabalho recorrendo à jornada contínua da seguinte forma:*

*De segunda a sexta-feira existem três turnos:*

*Das 9 às 15 horas;*

*Das 11 às 17 horas; e*

*Das 12 às 18 horas.*

*Aos sábados existem dois turnos:*

*Das 9 horas às 12:30; e*

*Das 9:30 às 12:30.*

- *Tal permitiu garantir o cumprimento do desfasamento de horários e, consequentemente, a proteção dos trabalhadores.*
- *As escalas de turno são organizadas mensalmente e têm rotatividade nos turnos.*

*Ao exposto acresce que as suas competências com a fiscalização abrangem também, durante a época balnear, a zona da ... Nesta época, que decorre entre 15 de maio e 15 de setembro, as exigências de funcionamento são todos os dias da semana, sem interrupção, das 9 às 19 horas.*

*A entidade empregadora tem de garantir o funcionamento da fiscalização em ... nos horários a que está obrigada já referidos. Razão pela qual, face a todo o exposto, não é possível garantir a sua pretensão de forma a assegurar-lhe sempre o turno que termina mais cedo».*

**1.4.** O trabalhador não realiza apreciação alguma.

**1.5.** O empregador apensou ao processo o mapa de escalas relativo a maio de 2021.

## **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(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) 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 só pode recusar o pedido com base 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 este prazo, 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 pelo conceito «aquele [horário] 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, o/a trabalhador/a poderá laborar até seis horas seguidas e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/à trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT 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 PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as 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, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, o trabalhador requer «a elaboração de um horário laboral mais flexível» sem, contudo, precisar qual(uais) o(s) turno(s) pretendido(s).

**2.17.** O trabalhador fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos dois filhos menores de 12 anos, uma vez que a outra progenitora é prestadora de serviços, e – por este motivo – não tem um horário de trabalho previsível.

**2.18.** O requerente também não indica o prazo por que quer que esse «horário laboral mais flexível» perdure.

**2.19.** Nem menciona expressamente que vive com os menores em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Assim sendo, nenhum dos três requisitos formais para a realização de um pedido de horário flexível se encontra preenchido, pelo que não terá lugar a análise da intenção

de recusa do empregador.

**2.21.** Se o trabalhador desejar, pode realizar novo pedido, conquanto o mesmo contenha as três condições impostas por lei – em que turnos quer trabalhar, por quanto tempo (dentro do limite legal do 12.º aniversário da criança mais nova) e declaração expressa, da sua autoria, de que mora com os filhos em comunhão de mesa e habitação.

**2.22.** 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo deste fazer um novo pedido, caso assim o deseje.

**3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE MAIO DE 2021**