

## **PARECER N.º 318/CITE/2022**

**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 CITE-FH/1315/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 19.04.2022, 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 de ... nesta organização.

**1.2.** A 01.04.2022, via postal, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificado conforme a seguir se transcreve:

*«..., trabalhadora de ... ao V. serviço a exercer funções no local de trabalho ..., em Lisboa, no horário das 7 às 15horas, de 5.ª feira a 2.ª feira, estando em tempo e tendo legitimidade vem, nos termos e para os efeitos do preceituado nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, solicitar a concessão de um horário de trabalho em regime de flexibilidade pelo período mínimo de 2 anos, podendo vir a ser renovado por igual período de tempo, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:*

*A - Dos factos*

*- A trabalhadora é casada e vive sozinha com o filho ..., em economia de mesa e habitação [...]:*

*- [...] o filho tem 10 anos, o qual apresenta atraso de desenvolvimento e linguagem, o que motivou a que lhe fosse prescrita terapia da fala durante 12 meses, tal como resulta de documentos que também se juntam e se dão por integralmente reproduzidos (doc. 2 e 3);*

*3 — Tal terapia da fala é realizada no ... às segundas feiras às 16:55;*

*4 — Salientando-se que, tal como resulta do documento 4 - relatório médico - é recomendado que as folgas da ora requerente não coincidisse com os dias nos quais o menino está na escola e aos fins de semana a mesma lhe pudesse prestar apoio;*

*5 — O menor frequenta o ..., o qual tem como horário das 9horas às 15:15, sendo que o horário máximo que a ora requerente o pode ir buscar é às 16:30;*

*6 — Esclarecendo-se que, no horário da entrada, é apoiado por urna vizinha que o leva*

até à escola;

**B — Conclusão**

*Perante tal argumentação, só nos resta concluir:*

*- A requerente apenas pode exercer funções no intervalo horário das 7 às 16 horas, de 2.ª a 6.ª feira, com exceção dos feriados, sendo que à 2.ª feira - por ser o dia da terapia da fala - apenas pode sair no máximo às 15 horas, desde que em qualquer dos casos seja na área da sua residência ou da Grande Lisboa e tenha meios de transporte públicos que lhe permitam ir buscar o seu filho à escola e à 2.ª feira o consiga levar à consulta de terapia da fala».*

**1.3.** Em 11.04.2022, via CAR, o empregador remeteu a sua intenção de recusa ao trabalhador, nos seguintes termos:

*«Em 1 de abril de 2020 foi admitida ao serviço desta empresa, a tempo parcial (35 horas semanais), para desempenhar a atividade de ..., em 5 dias por semana, incluindo sábados e domingos.*

*Desde a sua admissão ao serviço da ... que vem cumprindo o seguinte horário: 5a feira a 2a feira seguinte, com início às 7h00 e fim às 15h00, com intervalo entre as 12 e as 13 horas, e descanso semanal às 3as e 4as feiras.*

*O horário em vigor teve por base as necessidades dos serviços, de forma a assegurar o regular funcionamento das atividades de limpeza, em linha com os padrões de qualidade exigidos pelo cliente que, lembramos, presta serviços de saúde.*

*Em 22.03.2022 solicitou que deixasse de prestar atividade aos fins-de-semana, e ainda um aumento do seu período normal de trabalho (PNT), passando a cumprir 39 horas semanais — 7 horas às segundas feiras e 8 horas diárias de terça a sexta-feira.*

*O aumento do seu PNT diário e semanal não é viável, uma vez que a carga horária no cliente se encontra preenchida e a ... não tem necessidade dos seus serviços em mais 4h por semana.*

*Ou seja, para aumentar a sua carga horária, além de não ser necessário para assegurar os serviços de limpeza no Hospital, a ... estaria ainda a assumir custos que não poderia depois cobrar ao seu cliente.*

*Adicionalmente, V. Exa. solicitou ainda deixar de trabalhar aos feriados. Ora, os serviços de ... também são prestados aos feriados, não havendo obrigação legal de a ... suspender os serviços de limpeza nesses dias, o que, aliás, seria totalmente incompreensível.*

*Assim, o trabalho em dia feriado constitui trabalho normal, pelo que em face do seu pedido, nas semanas em que ocorresse feriado durante os dias úteis, em vez de trabalhar 5 dias, como seria suposto, trabalharia 4 dias, mas mantendo a empresa a*

*obrigação de pagar a remuneração.*

*Não há qualquer fundamento legal para trabalhar menos um dia por semana em algumas semanas, sendo certo que, em face do pedido, V. Exa. também não se dispõe a compensar essas dispensas noutros dias.*

*Em todo o caso, o seu pedido não se enquadra no regime de horário flexível, além do que no âmbito da parentalidade, a lei só prevê a passagem dos colaboradores a tempo parcial, com a respetiva redução de retribuição, e não o contrário.*

*Atualmente, a ... tem apenas outra colaboradora a tempo parcial (35h semanais), com horário parecido ao seu (entrada às 7horas e saída às 15h00), mas com descanso semanal aos sábados e/ou domingos, prestando trabalho normal em dia feriado. Contudo, essa colaboradora recusou fazer trocas consigo.*

*Como é do seu conhecimento, o Hospital está aberto todos os dias da semana, 24h por dia, e a ... tem-se deparado com falta de trabalhadores de limpeza aos fins-de-semana, sobretudo por motivo de doença e absentismo, o que tem prejudicado a qualidade dos serviços.*

*Consequentemente, se a ... aceitasse o seu pedido, não só passaria a ter uma falta (adicional) de um trabalhador de limpeza aos fins-de-semana e aos feriados, como nos restantes dias, em dois dias por semana, teria um trabalhador a mais ao serviço.*

*Adicionalmente, nessa hipótese, para não prejudicar os seus compromissos com o Hospital, a ... teria de contratar um trabalhador de limpeza (adicional) só para fins-de-semana e feriados (durante a semana), o que teria custos adicionais que contratualmente a ... não pode repercutir no preço dos serviços cobrado.*

*Em face do exposto, a ... lamenta informar que considera não poder atender ao seu pedido, quer por falta de fundamento legal, quer por motivos imperiosos relacionados com o funcionamento da empresa».*

**1.4.** Em 14.04.2022, a requerente realizou a sua apreciação nos seguintes termos:

*«..., trabalhadora de ... ao V. serviço [...] no horário das 7 às 15horas de 5.<sup>a</sup> feira a 2.<sup>a</sup> feira, tendo recebido, no passado dia 12 de abril de 2022, a vossa carta datada de 11 de abril de 2022, através da qual V. Exas mencionam que é vossa intenção indeferir o pedido de flexibilidade de horário de trabalho por si requerido, estando em tempo e tendo legitimidade, vem nos termos e para os efeitos do preceituado no número 4 do artigo 57º do Código do Trabalho, apresentar a sua apreciação, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:*

*1º*

*Como ponto prévio, cumpre desde logo referir que a ora requerente não pretendeu, como aliás continua a não pretender, qualquer aumento da carga horária semanal contratada*

*com essa empresa, ou seja passar de 35 horas semanais para 39 horas semanais como*

*V. Exas referiram;*

2º

*O que a mesma indicou no seu requerimento foram intervalos horários dentro dos quais poderia exercer a sua atividade, competindo a essa empresa a fixação do seu horário de trabalho dentro dos mesmos.*

*Nestes termos, e demais de direito deverá o requerimento de horário de trabalho em regime de flexibilidade por si requerido ser deferido por provado nos termos mencionados no requerimento inicial».*

**1.5.** Ao processo o empregador não juntou mais 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 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 trabalhadora solicita a atribuição de horário de trabalho no turno que já pratica, das 7 às 15 horas, mas somente aos dias úteis, excluindo fins-de-semana e feriados. Atualmente, a requerente trabalha de quinta a segunda-feira, num total de 35 horas semanais.

**2.17.** O requerente fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho de 10 de idade, que sofre de um atraso na fala, pelo período máximo permitido por lei, ou seja, até que a criança perfaça 12 anos de idade - cf. artigo 56.º/1 do CT

**2.18.** A partir desta data, caso o diagnóstico se mantenha, será necessário um atestado médico a comprovar que o menor sofre de doença crónica para que a trabalhadora possa manter o direito à flexibilidade horária enquanto a criança residir com ela em comunhão de mesa e de habitação – idem.

**2.19.** A requerente declara que mora com o filho em comunhão de mesa e de habitação.

**2.20.** Assim sendo, conclui-se que o pedido reúne com todos os requisitos legais obrigatórios para uma solicitação deste tipo, PNT incluído.

**2.21.** A intenção de recusa do empregador remete para alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização, motivo este que improcede para os efeitos ora em análise pelas razões que se seguirão.

**2.22.** Em primeiro lugar, reafirme-se que – ao contrário do que o empregador refere – o pedido da requerente enforma um requerimento para autorização de flexibilidade horária, cumprindo com todos os três requisitos constantes dos artigos 56.º e 57.º do CT, tal como já foi mencionado no ponto **2.20**.

**2.23.** Em segundo lugar, e na dúvida sobre o que será um horário «parecido» com o da requerente, sempre se lembre o princípio basilar da igualdade de tratamento que é transversal a todo o direito laboral.

**2.24.** Aplicado ao caso em análise, o mesmo implica que – destarte a vontade da trabalhadora ... – se esta também for cuidadora de crianças até 12 anos de idade e estiver a gozar de flexibilidade horária, é obrigação do empregador proporcionar à trabalhadora ... as mesmas condições de trabalho, sob pena de incorrer numa

discriminação injustificável.

**2.25.** Em terceiro lugar, não basta ao empregador alegar um dos dois motivos atendíveis por lei para recusar o pedido de horário flexível à trabalhadora. Para além disso, é ainda preciso que, na intenção de recusa, surja um raciocínio bem estruturado e fundamentado que demonstre que, sem dúvida alguma, a organização não consegue prestar o serviço de limpeza com que se obrigou perante o Hospital caso conceda à trabalhadora o horário por esta solicitado.

**2.26.** Ora, isto não é, manifestamente, aquilo que sucede nos três parágrafos que o empregador tece sobre o assunto, a saber: no primeiro discorre generalidades como o Hospital estar aberto 24/7 e haver falta de pessoas para trabalhar aos fins-de-semana, o que prejudica a qualidade do serviço.

**2.27.** No parágrafo imediatamente a seguir, o empregador retira uma conclusão também genérica – como é lógico, dadas as premissas em que (não) se baseia, ou seja, a ausência de factos concretos e documentados. Como já foi referido, ao processo não foram apensos mais anexos – cf. ponto **1.5**.

**2.28.** Por fim, o empregador retira outra conclusão ad hoc, igualmente desprovida de qualquer base sólida de argumentação, pelo que da mesma só podemos concluir tratem-se de meras alegações de facto.

**2.29.** Saliente-se 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.

**2.30.** 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 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 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 CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 11 DE MAIO DE 2022**