

**PARECER N.º 478/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/2221/2022

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 04.07.2022, via CAR, 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 Empregada de Limpeza nesta organização.

**1.2.** A 07.06.2022, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

*«[...] pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação da minha filha menor de 12 anos, ...*

*[...] sugiro assim que as 30horas/semana, 5horas/dia sejam efetuadas na seguinte modalidade de horário de trabalho:*

*- Entre as 14 e as 20horas; e*

*- Sendo os dias de descanso semanal sábado e domingo.*

*Declaro ainda viver com a menor em comunhão de mesa e habitação [...].».*

**1.3.** Em 24.06.2022, via CAR, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora, nos seguintes termos:

*«Acusamos a receção da sua prezada comunicação, referente ao assunto em epígrafe, a qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*Em resposta à mesma, cumpre-nos referir, antes de mais, que, de acordo com o previsto no Código do Trabalho, os trabalhadores com responsabilidades parentais — no caso, filho menor de 12 anos — têm, efetivamente, direito a praticar um horário flexível ou a laborar a tempo parcial.*

*No caso concreto, resulta que V. Exa. pretende laborar em regime de horário flexível.*

*Contudo, o horário que indica não pode ser, propriamente, considerado como um horário*

*flexível.*

*Com efeito, de acordo com o disposto no artigo 56º do CT, o horário flexível deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do tempo normal de trabalho; deve 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 e deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

*Ora, o horário que pretende praticar não vai ao encontro destes requisitos. Em rigor, aquilo que pretende não é flexibilidade. Aquilo que pretende é deixar de laborar em alguns dias da semana (leia-se ao sábado e domingo), concentrado o seu horário nos demais dias de segunda a sexta-feira. E, sendo esse o caso, aquilo que nos está a solicitar não é um horário flexível, mas sim uma verdadeira alteração do seu horário de trabalho, situação que não nos parece estar contemplada na lei, e com a qual não nos podemos conformar.*

*Por outro lado, importa referir que, para beneficiar do direito a laborar em regime de horário flexível, o trabalhador fica obrigado a seguir um procedimento próprio, que se encontra regulado na lei.*

*Assim, o trabalhador que pretende exercer este direito tem o dever de comunicar, por escrito, a sua intenção, com uma antecedência mínima de 30 dias, indicando o prazo de duração da medida. Deve ainda enviar juntamente com aquela comunicação uma declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação, isto é, que reside com ela e que é esta a responsável pelo seu sustento. E deve, também, indicar qual é o prazo previsto para a laboração neste regime, dentro do limite aplicável. A sua comunicação, aparentemente, não satisfaz estes requisitos, nomeadamente, no que concerne ao prazo.*

*Mas, ainda que o pedido realizado se reconduzisse a um verdadeiro pedido de horário flexível, e ainda que a sua comunicação cumprisse todos os requisitos legais, a verdade é que, infelizmente, não temos como permitir que passe a exercer a sua atividade no horário em questão.*

*Aliás, foi precisamente por essa razão que, antes de lhe enviar a presente carta, tentámos ver consigo alternativas que fossem ao encontro dos interesses e necessidades de ambas as partes.*

*Não tendo sido possível alcançar qualquer consenso, resta-nos transmitir que o contrato de prestação de serviços celebrado com o cliente ao qual está afeta prevê o número concreto de trabalhadores a afetar a cada horário e bem assim o tipo de tarefas a desempenhar por cada um.*

*Como sabe, temos de assegurar as atividades de limpeza, diariamente, no período das*

*7 às 20 horas. Temos ainda horários específicos a cumprir aos fins de semana.*

*Para tal, temos trabalhadores que laboram no período não correspondente com o seu horário (para completar aquele que está contratualizado com o cliente) que também têm filhos e, independentemente desse facto, aos quais não podemos simplesmente alterar o horário unilateralmente, para ir ao encontro da sua pretensão.*

*Por outro lado, não podemos ter duplicação de trabalhadores nos mesmos horários. Se deferíssemos o horário pretendido, teríamos, por exemplo, 2 trabalhadoras de limpeza a prestar atividade entre as 14h00 e 15h00, de segunda-feira a sexta-feira e 2 trabalhadores entre as 15 e as 20 horas à segunda-feira, o que não é, de todo, necessário para fazer face às reais necessidades de limpeza, nem é aceite pelo cliente. Portanto, o cliente não aceita pagar a remuneração de duas trabalhadoras, no horário das 14 às 15 horas, de segunda-feira a sexta-feira, e, à segunda-feira, das 15 às 20 horas, ficando V. Exa. em situação de excedentária, e tendo esta empresa se suportar um encargo, com o pagamento do seu salário, que não está contemplado no preço cobrado ao cliente. Importa salientar que não nos é permitido ter trabalhadores excedentários. Como é sabido, o valor que cobramos pela nossa prestação de serviços é constituído a 90% pelos valores que abonamos aos nossos trabalhadores. Os remanescentes 10% são canalizados para materiais e produtos de limpeza e têm de fazer face aos encargos administrativos. As margens de lucro nesta atividade estão totalmente esbatidas, pelo que não podemos ter trabalhadores em condição de excedentários (como sucederia se deferíssemos o seu pedido). A existência de trabalhadores excedentários implica o desequilíbrio económico e financeiro da empresa e, a curto prazo, existindo mais trabalhadores nesta situação, poderá conduzir a uma situação de insolvência.*

*Mais, aos sábados e domingos não teríamos qualquer trabalhador para realizar a limpeza no horário por si praticado, sendo conhecidas as dificuldades de recrutamento com que o setor se debate, ainda para mais, numa situação em que será apenas para trabalhar aos domingos, das 7 às 12 horas.*

*Neste contexto e tendo em atenção a análise efetuada, afigura-se que V. Exa. é indispensável, não sendo possível assegurar, neste momento, a sua substituição, por outro colaborador, no horário que pratica, nomeadamente, aos domingos.*

*Em suma, deferir este horário traria prejuízos sérios à empresa, tanto do ponto de vista operacional, como do ponto de vista financeiro.*

*Ocorrem, deste modo, exigências imperiosas (legais e relacionadas com o funcionamento da empresa) que obstam ao deferimento da sua pretensão, nos exatos termos em que a mesma está formulada [...]».*

**1.4.** Notificada da intenção de recusa em 28.06.2022., a requerente realiza a sua apreciação nessa mesma data, com o seguinte teor:

*«Notificada da recusa de pedido de horário flexível por email, venho pelo presente pronunciar-me, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*Conforme carta enviada a 6 de junho de 2021 requeri a esta empresa trabalhar em regime de horário flexível, tendo o mesmo sido negado por vossa parte.*

*Aproveito para reforçar que trabalho 6 dias seguidos por semana de 3.<sup>a</sup> a domingo, das 15 às 20horas, sábado e domingo, tendo feito troca de horário com uma colega trabalho das 7 às 12horas, sendo a minha folga fixa à 2.<sup>a</sup> feira.*

*Acontece que o meu marido trabalha por turnos que podem ser das 7 às 16horas, das 9 às 18horas, ou das 13 às 22horas, tendo 2 folgas rotativas também, e trabalha aos fins de semana.*

*Tenho uma filha de 3 anos que entrará para o pré-escolar em setembro, e, até à data dependendo principalmente do meu pai para tomar conta dela quando estou a trabalhar.*

*Neste momento, o meu pai irá regressar à sua atividade profissional e trabalhará aos fins de semana, e fico sem ter possibilidade de a deixar com ele. Este é o motivo pelo qual necessito do horário flexível.*

*Pedi que me fosse possível fazer o horário de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira das 14 às 20horas, e folga aos fins de semana para assim não sofrer alteração na minha carga horária e salário.*

*Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais, pretendo usufruir do regime de horário flexível referido até a minha filha completar os 12 anos de idade (cf. o disposto do n.º 1 do artigo 56. do CT e na alínea a) do n.º 1 do art.º 57.º do CT).*

*Apesar do horário por mim solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho, o mesmo continua a deixar a determinação do concreto horário de trabalho a cumprir na esfera do empregador e não deixa de ser um horário de trabalho flexível, de acordo com a lei, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares, em função da minha filha menor de 12 anos.*

*E esta é a essência da definição de horário flexível, ainda que o mesmo, uma vez definido, possa ser fixo na sua execução.*

*O aviso prévio de 30 dias foi cumprido, junto envio declaração a comprovar que a menor vive comigo.*

*A informação que me foi passada pelo supervisor que acompanha a equipa de trabalho foi tentar saber ao certo o que eu pretendia, e, após lhe dizer, foi-me dito que o pedido não seria aceite pois nessa loja não seria possível.*

*Compreendo todas as questões que me deram, mas é um direito meu usufruir do horário flexível para prestar assistência à minha filha».*

**1.6.** Ao processo o empregador não junta mais documentos para além dos referidos.

## **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 «que as 30h/semana, 5h/dia, sejam efetuadas entre as 14 e as 20horas, com descanso semanal aos fins-de-semana».

**2.17.** A requerente fundamenta o seu pedido no facto de o outro progenitor também laborar por turnos, incluindo sábados e domingos, e no facto de ser necessário prestar cuidados imprescindíveis à filha menor de ambos, de 3 anos de idade, nomeadamente no que toca à logística escolar, a partir de setembro.

**2.18.** Sem referir prazo algum para que o solicitado perdure, esta Comissão presume que a requerente o faça pelo limite legal permitido, isto é, até ao 12.º aniversário da filha – cf. artigo 56.º/1 do CT

**2.19.** E declara expressamente que reside com a menor em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Tendo em conta o suprarreferido, apesar de os três requisitos legais estarem, se não cumpridos, presumivelmente preenchidos, o pedido em causa improcede por não cumprir o PNT contratualizado entre as partes, dispensando, assim, a análise dos argumentos da entidade empregadora constantes da intenção de recusa.

**2.21.** Com efeito, não é possível à requerente laborar as 30 horas contratualizadas em períodos de 5 horas diárias se só está disponível para trabalhar nos dias úteis, uma vez que ficam por prestar 5 horas.

**2.22.** Destarte, a trabalhadora pode fazer novo pedido, caso assim o deseje, desde que consiga encaixar as 30 horas com as quais se comprometeu contratualmente com a entidade empregadora dentro dos turnos existentes e praticados na loja onde a organização a colocou a trabalhar.

**2.23.** 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.

**2.24.** 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 ..., podendo esta fazer novo pedido, caso assim o deseje.

**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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 21 DE JULHO DE  
2022**