

## **PARECER N.º 520/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 nº CITE-FH/2380/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 11.07.2022, 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 ... nesta organização.

**1.2.** Ao invés da maioria dos processos rececionados por esta Comissão, a este faltavam o pedido da requerente propriamente dito, bem como a intenção de recusa da entidade empregadora.

**1.3.** À entidade empregadora foram enviados três emails a solicitar os documentos em falta – tendo, todos eles, ficado sem resposta.

**1.4.** No entanto, daquilo que foi rececionado pela CITE, constava a apreciação da trabalhadora e uma extensa folha de face da entidade empregadora, donde era possível reconstruir a factualidade do sucedido.

**1.5.** Desta forma, destarte o incumprimento da entidade empregadora face àquilo que a lei obriga – pois, apesar de ter remetido o processo a esta Comissão, não o fez com toda a documentação necessária, desconsiderando as várias solicitações da CITE para que retificasse esse lapso – para que a requerente não fosse prejudicada por um ato (ou, neste caso, pela falta dele) a que é alheia, foi decidido proceder aproveitando dos documentos de que dispomos os factos de que precisamos para a emissão de parecer face – recorde-se - ao pedido de autorização para a prática de horário flexível.

**1.6.** Para além dos documentos referidos, o empregador juntou ainda ao processo o mapa de horários relativo ao mês de julho deste ano.

## 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.** Temos então que uma ... pede para trabalhar durante os dias úteis, no turno das 8 às 16horas, para poder acompanhar a filha menor, ..., com quem mora em comunhão de mesa e habitação. Isto porque não possui outra rede de suporte familiar, e o outro progenitor da criança também trabalha por turnos, incluindo noites, fins-de-semana e feriados. Sendo que os pais da bebé ainda não conseguiram arranjar-lhe vaga numa creche.

Da apreciação não consta prazo para que o pedido perdure, o que é irrelevante, uma vez que o mesmo poderia estar condicionado, quer à entrada da criança na creche, quer ao limite legal do 12.º aniversário da menor, como é presunção habitual desta Comissão.

**2.17.** O empregador refere que deferiu o pedido da trabalhadora condicionalmente – o que, realce-se desde já, é algo que não existe nesta figura da flexibilidade horária. Ou se aceita, tal como o/a requerente pediu, ou não. Nenhum pedido de horário flexível é sujeito a condicionalismos, sob pena de se considerar indeferido.

**2.18.** Adiante, o empregador traça um retrato do Serviço a que a requerente se encontra adstrita, descrevendo o número de turno, bem como os trabalhadores/as necessários/as para que tudo se mantenha em normal funcionamento.

**2.19.** A questão surge quando, em determinado parágrafo, é referido: «Atualmente, no respetivo Serviço [...] existem 12 profissionais que já se encontram a usufruir de diversos direitos parentais [...]».

**2.20.** Ora, se mais nenhum argumento houvesse, este já seria o suficiente para dar razão à requerente.

**2.21.** Isto porque o princípio da igualdade de tratamento, constante do artigo 24.º do CT, que – por sua vez – advém da trave-mestra de qualquer estado de Direito democrático como é Portugal, que é o princípio da igualdade, consagrado no artigo 13.º da Lei Fundamental, obriga a que a situações iguais seja dada solução semelhante.

**2.22.** Ora, se colegas da trabalhadora, pais/mães, estão a usufruir de direitos por estarem nessa condição, de cuidarem de menores, seria discriminatório excluir a requerente, que tem as mesmas características, do gozo desse direito.

**2.23.** Aquilo que o Hospital terá a fazer se/quando este ou outro serviço se tornar ingerível devido à quantidade de pessoas a gozar do mesmo turno horário devido a direitos parentais, é aplicar a teoria da rotatividade, que consiste em tirar a todos/as os/as sujeitos/as de gozo a mesma proporção, para que as pessoas que têm direito a determinada prerrogativa legal possam dela usufruir na mesma medida. Só assim é 100% cumprido o princípio da igualdade.

**2.24.** 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.

**2.25.** 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 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, COM OS VOTOS CONTRA  
DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP –  
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO  
TURISMO PORTUGUÊS, EM 3 DE AGOSTO DE 2022**