

## **PARECER N.º 824/CITE/2022**

**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 nº CITE-FH/4300/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 03.11.2022, 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 funções no serviço de ... nesta organização.

**1.2.** A 20.10.2022, deu entrada na entidade empregadora requerimento do trabalhador supra identificado a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível conforme a seguir se transcreve:

*«Eu, ... [...], venho desta forma solicitar a alteração do horário rotativo para o horário fixo se possível das 9 às 17horas. Este pedido surge da necessidade de acompanhar o meu filho de 5 anos que iniciou este ano 2022 o seu percurso escolar, conforme comprovativo da escola que anexo. Junto envio comprovativo do horário rotativo da minha esposa ..., também funcionária deste Hospital.*

*Por fim e caso seja necessário anexo comprovativo de residência emitida pela Junta de Freguesia [...].»*

**1.3.** Em 24.10.2022, via postal e PMP, o trabalhador foi notificado da seguinte intenção de recusa:

*«Acusamos a receção do pedido de horário flexível, rececionado a 20.10.2022, o qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*Analisada a pretensão de V. Exa., que pretende um horário fixo, quando a lei o exige flexível — horário fixo das 9 às 17horas - serve o presente para informar V. Exa. que será intenção da ... indeferir o pedido, com os fundamentos seguintes:*

*1. Entre as 9 e as 17horas medeiam 8horas, às quais se deverá descontar a pausa para descanso obrigatória por Lei;*

*II. Nos termos artigo 56.º do Código do Trabalho, no que ao horário flexível de trabalhador*

*com responsabilidades familiares diz respeito, estabelece-se no n.º 2 que [...]*

*III. Estabelece o artigo 213.º do Código do Trabalho no n.º 1 que [...] estabelecendo o n.º 2 que [...]*

*IV. Como V. Exa. não se pronuncia sobre o período de pausa, presume-se que o mesmo não será inferior a uma hora, o que levará a que, V. Exa. preste no máximo sete horas por dia, o que, perfaz um total de trinta e cinco horas semanais, em clara violação das quarenta horas semanais contratualizadas;*

*V. Mas mesmo que V. Exa. venha alegar que pretende a prestação de trabalho em regime de jornada contínua — o que não requer, nem alega, e que apenas se equaciona por mero dever de raciocínio — verificar-se que V. Exa. iria prestar oito horas diárias consecutivas, o que viola o disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o qual estipula que [...]*

*Por tudo quanto se disse,*

*E por o pedido de V. Exa. violar os termos legais, é intenção da ... indeferir o pedido de horário flexível ao abrigo do regime da parentalidade».*

**1.4.** Em 27.10.2022, o trabalhador realizou a sua apreciação com o seguinte conteúdo:

*«Eu, ..., [...], venho por este meio, desde já, agradecer a célere resposta ao pedido enviado a 20 de outubro, pois a escola do ... já iniciou e tem sido muito difícil coincidir os horários com a minha esposa, que - como sabem - também faz turnos no Hospital, na ...*

*Como não entendi muito bem a resposta enviada, venho expor algumas dúvidas que me surgiram e que gostava que fossem esclarecidas.*

*Quando li a resposta ao meu pedido fiquei na dúvida se esta resposta seria mesmo para mim ou se por alguma razão houve alguma confusão e confundiram o meu nome ou número mecanográfico, isto porque eu já tenho jornada contínua há muitos anos e a resposta que me mandaram, daquilo que eu entendi, seria para uma pessoa que não tivesse com jornada contínua, que não é o meu caso. (anexo o meu horário trabalho para confirmar o que estou a dizer ou também se pode confirmar as picagens que tenho feito durante estes anos).*

*Dito isto, não entendo também porque se referem a pausas uma vez que não as tenho porque trabalho em regime de jornada contínua.*

*Por fim, peço desculpa se no meu pedido me referi a horário fixo quando o correto e exigido por lei é horário flexível, não tinha conhecimento deste termo.*

*Reformulando, venho novamente fazer o pedido de horário flexível de segunda-feira a sexta-feira, das 9 às 17horas tendo em conta que tenho regime de jornada contínua.*

*Eu gostava de explicar que este pedido é mesmo uma necessidade. Foi uma decisão*

*muito pensada por mim e pela minha esposa. Pensámos em ser eu a pedir o horário flexível porque o meu ordenado é ligeiramente mais baixo que o da ... e já que tínhamos de perder o subsídio de turno, então que fosse o meu. Este é um dinheiro que nos vai fazer muita falta no final do mês, vai mexer muito com o nosso orçamento familiar especialmente nestes tempos difíceis, mas temos que acompanhar o nosso filho e isso é o mais importante».*

**1.5.** Ao processo, o empregador juntou o mapa de turnos do serviço onde o requerente presta funções.

## **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, o requerente solicita horário entre as 9 e as 17horas.

**2.17.** O objetivo do solicitado é prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho menor, de cinco anos de idade, uma vez que a outra progenitora labora por turnos na mesma organização.

**2.18.** Sem referência ao prazo para que o pedido perdure, esta Comissão parte do pressuposto que o trabalhador o faz pelo limite legal, ou seja, o 12.º aniversário do filho – cf. artigo 56.º/1 do CT.

**2.19.** Ao processo, é junta declaração da Junta de Freguesia de conteúdo análogo à referência de que mora com o filho em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Assim, aparentemente, parecem estar reunidos e cumpridos todos os requisitos legais para um pedido deste tipo, PNT incluído.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa (IR) do empregador, alega que o requerente quer um horário fixo; e que não contempla pausa obrigatória para almoço.

**2.22.** Ponto prévio à IR, porém, é o facto de o trabalhador ter requerido um turno que inexistente na secção onde presta funções.

**2.23.** Com efeito, do mapa de turnos apenso pelo empregador ao processo, é possível aferir que os turnos no serviço da ..., onde se integra o trabalhador, são:

- Das 7:30 às 15:30;
- Das 8 às 16horas;
- Das 6 às 14horas;
- Das 7 às 15horas; e
- Das 12 às 20horas.

**2.24.** Posto isto, ao empregador não é exigível que adapte a estrutura da organização à vida pessoal e familiar do trabalhador.

**2.25.** Caso o requerente assim o deseje, pode formular novo pedido, desde que este se atenha aos turnos existentes no serviço de ....

**2.26.** Quanto à análise da IR, é escusada pelos motivos supra referidos.

**2.27.** 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.

**2.28.** 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 ..., sem prejuízo de o trabalhador realizar novo pedido, caso assim o queira.

**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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 23 DE NOVEMBRO  
DE 2022**