

## PARECER N.º 117/CITE/2023

**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/347/2023

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, a 18.01.2023, 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 04.01.2023, deu entrada, na entidade empregadora supra identificada, requerimento da trabalhadora a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível conforme a seguir se transcreve:

*«Eu, ..., venho, por este meio, nos termos [da lei], solicitar a V. Ex. que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência à minha filha, menor de 12 anos.*

*Atualmente, a minha filha tem 10 meses, pelo que me é imprescindível a flexibilidade de horário requisitada.*

*Horário pretendido: 8 às 16horas.*

*Declaro ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente».*

**1.3.** Em 05.01.2023, via CAR, a trabalhadora foi notificada da seguinte intenção de recusa:

*«Tendo V. Exa. solicitado que lhe seja autorizada a realização de horário de trabalho flexível, nos termos por V. Exa. expostos, vem o ..., por deliberação de 05-01-2023, notificá-la da intenção de recusa de autorização do seu pedido, nos termos do disposto [na lei], considerando os seguintes fundamentos:*

*1-Parecer da Exma. Sra. Técnica Coordenadora do Serviço de ...: ‘Tomei conhecimento. Tendo em conta o quadro atual do laboratório, os horários flexíveis já existentes e a sobrecarga horária dos ... do horário rotativo, o Serviço não comporta que seja atribuído mais um horário flexível até à contratação de novas Técnicos de ... Contudo, será de ter em consideração o que a legislação determina sobre a matéria, pelo que submeto a*

*decisão do Exmo. Sr. Presidente do Conselho de Administração. Solicito ainda orientação legal por parte do gabinete jurídico, por forma a se encontrar uma solução justa para todos os ... que compõem a equipa'.*

*Face ao exposto, entende-se não dar parecer favorável ao solicitado [...].*

**1.4.** Rececionada a intenção de recusa em 11.01.2023, no dia seguinte a trabalhadora realizou a seguinte apreciação:

*«Eu, ..., [...] venho por este meio responder à intenção de recusa do horário flexível, referindo que me é de todo impossível continuar a exercer as minhas funções sem a flexibilidade de horário anteriormente requisitada.*

*A declaração apresentada pelo meu marido mostra a incompatibilidade de horário com o meu. Refiro também que a escolha da creche da minha filha de 11 meses, recaiu na ... pelo facto de ter um horário de abertura às 7:30, pelo que me possibilita de entrar às 8 horas sem comprometer o Serviço.*

*Tenho conhecimento da sobrecarga horaria do Serviço, nunca coloquei obstáculos nos horários de trabalho, mas nesta fase não me é possível fazer outro horário que não seja das 8 às 16 horas.*

*Apresento ainda a declaração conforme a menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente».*

**1.5.** Ao processo, o empregador não juntou mais documentos para além dos já 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 requerente solicita o turno da manhã, das 8 às 16horas.

**2.17.** O objetivo do solicitado é prestar assistência imprescindível e inadiável à filha, de 10 meses de idade, uma vez que o horário de trabalho do outro progenitor não é compatível com a logística da creche da criança.

**2.18.** O prazo para que o pedido perdure coincide com o limite legal, i.e., o 12.º aniversário da menor – confirmar artigo 56.º/1 in fine do CT

**2.19.** A trabalhadora refere também expressamente que reside com a filha em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** O pedido reúne, pois, todos os requisitos legais obrigatórios, PNT incluído.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, baseia-se – indiretamente - em alegadas exigências imperiosas de funcionamento da organização, que im procedem a partir do momento em que a requerente tem já colegas na mesma situação: «[...] o Serviço não comporta que seja atribuído mais um horário flexível até à contratação de novas Técnicas de ...» - cf. 2.º parágrafo da Intenção de Recusa

**2.22.** Ora, negar-lhe o pretendido representaria uma discriminação injustificada face às colegas, violando o princípio da igualdade no tratamento a que a lei obriga.

**2.23.** Dizendo de outra forma: para não discriminar a ora requerente no tratamento que lhe é dado, o empregador tem de permitir que esta goze do turno da manhã na mesma proporção que as/os outras/os colega(s) o faz(em).

**2.24.** Isto porque, nos horários flexíveis, não há prioridades no que toca à tempestividade, número de filhos, antiguidade no posto de trabalho ou qualquer outro fator. Todos/as os/as sujeitos/as de gozo denominados na lei podem, a todo o tempo, pedir para usufruir do direito. O empregador, para conseguir gerir convenientemente o Serviço, só terá de acautelar que permite a todas as/os ... fazer o turno da manhã o mesmo número de horas por semana ou por mês, de forma a respeitar o princípio da igualdade postulado na lei, naquela que é conhecida pela teoria da rotatividade.

**2.25.** 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 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 15 DE FEVEREIRO DE 2023**