

## **PARECER N.º 212/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 n.º CITE-FH/969/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 24.02.2023, 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 funções de Ajudante de ... naquela organização.

**1.2.** Em 30.01.2023, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

*«..., trabalhadora [...] com a categoria de Ajudante ..., pretendendo beneficiar do regime de parentalidade previsto [na lei], com vista a prestar assistência imprescindível para a estabilidade física e emocional com manutenção de rotinas de sono e descanso a filha menor ..., nascida em 06/10/2021, vem requerer autorização para beneficiar, pelo período de um ano, do seguinte horário semanal de trabalho flexível:*

*- Segunda-feira a quinta-feira: 8h30 -13h,30 e 14h30 -17h00*

*- Sexta-feira: 9h00 -13h30 e 14h30 -17h00*

*A requerente, nos termos [da lei], declara que a menor vive com a mesma em comunhão de mesa e habitação».*

**1.3.** Por carta remetida em 10.02.2023, rececionada pela trabalhadora cinco dias depois, o empregador remeteu a sua intenção de recusa com o seguinte teor:

*«Em resposta ao seu pedido datado de 26 de janeiro, rececionado nesta Instituição a 30 de janeiro informamos que o mesmo não pode ser deferido da forma como é solicitado, tendo em conta o que a seguir se descreve:*

*O horário fixo que vem praticando é o seguinte:*

*De segunda feira a quinta feira*

*Entrada 08:30 horas - saída às 17:00 horas*

*Descanso intermédio das 13:30 horas as 14:30 horas*

*Sexta feira*

*Entrada 08:30 horas -saída às 16:30 horas*

*Descanso intermédio das 13:30 horas às 14:30 horas*

*Por motivos de transporte, no acompanhamento dos nossos clientes, foi solicitado e acordado que cada uma das três Ajudantes de Ação Direta, de três em três semanas, praticassem o seguinte horário:*

*Segunda feira*

*Entrada 08:00 horas -Saída - 17:00 horas*

*Descanso Intermédio das 11:00 horas às 13:00 horas*

*Terça a sexta feira*

*Entrada 08:00 horas -Saída às 17:00 horas*

*Descanso intermédio das 11:30 horas às 13:00 horas*

*O horário requerido pelo período de um ano é o seguinte:*

*Segunda feira a quinta feira*

*Entrada 8:30 horas - Saída 17 horas*

*Descanso intermedio das 13:30 horas as 14:30 horas*

*Sexta feira*

*Entrada 09:00 horas- Saída 17:00 horas*

*Descanso intermedio das 13:30 horas as 14:30 horas*

*A ser deferida a sua pretensão será posta em causa toda a organização da Instituição, de forma a poder cumprir com os seus compromissos, e por se tornar imprescindível a presença das três colaboradoras nos dias e horários definidos, sob pena de não ser possível desenvolver normalmente a sua atividade.*

*Tendo ainda em conta que a amplitude horária em nada a impede de poder dar o melhor acompanhamento a sua filha menor, que não se põe em causa, pois trata-se de um horário absolutamente normal, praticado de segunda feira a sexta feira, entre as 08:00 horas e as 17:00 horas, e não será certamente por ter de iniciar o mesmo meia hora mais cedo que tal seja posto em causa.*

*Atendendo ao exposto, foi decidido indeferir o seu pedido».*

**1.4.** A trabalhadora não realizou apreciação alguma

**1.5.** O empregador juntou ainda ao processo: escala de serviço das três Ajudantes de Ação Diretas da organização, bem como horário das mesmas para as semanas de 30.01. a 24.04. do ano corrente.

## **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(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) 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 só tem a possibilidade de recusar o pedido com base 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, a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, 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 pelo conceito «aquele [horário] 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, o/a trabalhador/a poderá laborar até seis horas seguidas e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/à trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT 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 PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as 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, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a requerente pede o seguinte horário de trabalho:

- Segunda-feira a quinta-feira: 8h30 -13h,30 e 14h30 -17h00

- Sexta-feira: 9h00 -13h30 e 14h30 -17h00

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ter uma filha de 2 anos a quem precisa de prestar assistência imprescindível e inadiável, vide, as rotinas do sono.

**2.18.** O prazo para que o pedido perdure é um ano.

**2.19.** A requerente menciona expressamente que vive com a menor em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Assim sendo, todos os requisitos formais do pedido estão – aparentemente - cumpridos, uma vez que também o PNT é respeitado.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, baseia-se em alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização. Infra passaremos a analisar a razão adiantada.

**2.22.** Com efeito, o empregador começa por apresentar o horário que a trabalhador vem praticando, a saber:

De segunda feira a quinta feira

Entrada 08:30 horas -saída 17:00 horas

Descanso intermédio das 13:30 horas as 14:30 horas

Sexta feira

Entrada 08:30 horas -saída 16:30 horas

Descanso intermédio das 13:30 horas as 14:30 horas

**2.23.** Em seguida, o empregador acrescenta que, «por motivos de transporte no acompanhamento dos nossos clientes, foi solicitado e acordado que cada uma das três Ajudantes de Ação Direta», de entre as quais a requerente, «de três em três semanas, praticasse o seguinte horário»:

Segunda feira

Entrada 08:00 horas - Saída - 17:00 horas

Descanso Intermédio das 11:00 horas as 13:00 horas

Terça a sexta feira

Entrada 08:00 horas -Saída 17:00 horas

Descanso intermédio das 11:30 horas as 13:00 horas

**2.24.** Ora, tendo em conta:

- Que a requerente labora numa equipa com apenas mais duas colegas;
- Que a forma de serem escaladas, pelo empregador, é aos pares; e
- Que a prossecução das suas funções profissionais obriga a que, de três em três semanas, faça um horário especial.

**2.25.** O solicitado torna-se inviável, porquanto obrigaria, realmente, o empregador a reorganizar os horários do local de trabalho. E tal não lhe é exigível por lei.

**2.26.** Com efeito, neste caso em particular, encontram-se comprovadas as exigências imperiosas de funcionamento da organização a que a lei alude para que uma intenção de recusa seja permitida – cf. artigo 57.º/2 do CT

**2.27.** Isto porque, repita-se, a conceder à requerente o horário pretendido, a organização deixa de poder funcionar normalmente. E o empregador conseguiu provar isso, quer através da explicação sucinta, mas pormenorizada que proveu ao processo, quer através da documentação que apensou ao mesmo.

**2.28.** 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... 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 essa 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 15 DE MARÇO DE 2023**