

## **PARECER N.º 240/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/1013/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 28.02.2023, 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 funções naquela organização.

**1.2.** Por requerimento datado de 26.01.2023, a entidade empregadora recebeu, pela mesma via, um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada nos seguintes termos:

*«Nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, venho requerer que me seja atribuído flexibilidade de horário, tendo em atenção que sou mãe solteira e vivo em comunhão de mesa e habitação com as minhas filhas gémeas de 3 anos de idade, ... e ... Venho solicitar que o horário me seja organizado até que ambas perfaçam os 12 anos de idade.*

*Solicito Horário de Trabalho a determinar pela empresa dentro do seguinte período:*

*- Entrada a partir das 08.30 horas e saída até às 1730 horas com 30 minutos de pausa para o almoço, com folgas aos Sábados e Domingos.*

*- Existem horários compatíveis na empresa.*

*O motivo pelo qual venho solicitar este horário, é porque mesmo não vivendo com o pai das minhas filhas, este tem sido participativo na vida delas e até então tem sido ele a levar as meninas e eu a ir buscar ao jardim de infância, porque a empresa facilitou-me o horário de forma a permitir-me fazê-lo (entrada às 8horas e saída às 16h30).*

*No entanto, o pai que estava desempregado teve uma proposta de trabalho aliciante no estrangeiro e segue de viagem este fim de semana (dia 28/01/2023) pelo que deixo de ter condições para fazer a entrega das minhas filhas no jardim de infância e também não tenho com quem as deixar ao final de semana, atendendo que era o pai que ficava com elas. Uma vez que esta decisão do pai das minhas filhas foi muito repentina e atendendo ao prazo legal para solicitar a flexibilidade de horário, até que V. Exas. deliberem vou ser forçada a deixar, excecionalmente, as meninas numa ama privada a qual não tenho*

*condições para pagar mensalmente atendendo que aos fins de semana o valor cobrado é astronómico, muito superior à minha remuneração diária.*

*Aguardo assim, que tendo em conta as disposições conjugadas [na lei] me seja organizado um horário de trabalho dentro do período de trabalho participado, que está compreendido no horário de funcionamento do estabelecimento com vista a responder ao meu direito a conciliar [...]».*

**1.3.** O empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora em 15.02.2023, que a rececionou cinco dias depois, com o seguinte teor:

*«[...] Salientamos que o pedido de horário flexível que faz, naquilo que, no entendimento desta empresa é legalmente possível, a saber, o horário de trabalho a iniciar às 8h30m às 17h30m, não será possível garantir, pois que tal horário é um horário inexistente na empresa, bem como no estabelecimento onde presta o seu trabalho.*

*Efetivamente, foi por si pedido anteriormente trabalhar no horário de trabalho que se inicia às 8horas e termina às 17horas, com meia hora de almoço, o que foi aceite por esta empresa para auxiliar na compatibilização da vida profissional com a vida pessoal, e porque tal era um horário existente no estabelecimento.*

*O horário que solicita, contudo, não existe, nem nunca existiu em tal estabelecimento, pelo que não podemos criar um horário à medida para si, o que implicaria um desfazamento nos horários da equipa e um desfazamento com os horários dos colegas. Também não se poderá aceitar o pedido de folgas fixas aos fins-de-semana, na medida em que continuamos a considerar que o pedido de horário flexível não lhe permite escolher os dias de folga.*

*Ademais, mesmo que tal escolha fosse legalmente possível, não se poderia garantir, dentro da estrutura de recursos humanos da loja, tais dias de folgas fixas, pois que implicaria que a demais equipa trabalhasse todos os fins-de-semana, com redução drástica, se não eliminação, de dias de descanso aos sábados e aos domingos, para os demais trabalhadores, violando assim a contratualização feita com os demais trabalhadores.*

*Nesse sentido, para garantir o que nos pede (descanso fixo aos sábados e domingos), implicaria a necessidade de contratar outro trabalhador, por forma a que os colegas continuassem a gozar algumas folgas aos sábados e aos domingos, onerando assim os custos, implicando um prejuízo para a empresa [...]».*

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

**1.5.** O empregador também não juntou ao processo 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(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 um horário de trabalho das 8:30 às 17:30, com meia hora de pausa para almoço, somente aos dias úteis.

**2.17.** A requerente justifica o solicitado com a necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável às filhas menores, gémeas, de 3 anos de idade, uma vez que o outro progenitor se empregou no estrangeiro, e assim não tem como participar na divisão de tarefas.

**2.18.** O prazo para que o pedido perdure é o limite legal, ou seja, até ao 12.º aniversário

das crianças.

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

**2.20.** Assim sendo, os três requisitos formais do pedido estão – aparentemente - cumpridos, PNT incluído.

**2.21.** O problema surge aquando da análise à Intenção de Recusa (IR) do empregador, que alega dois motivos para não aceitar o solicitado: inexistência do horário pretendido e desconformidade da fixação das folgas com o pedido de flexibilidade horária.

**2.22.** Com efeito, assiste razão ao empregador quando este diz que, se o horário solicitado não existe nem nunca existiu, «não podemos criar um horário à medida para si, o que implicaria um desfasamento nos horários da equipa e um desfasamento com os horários dos colegas» - cf. 2.º parágrafo da IR

**2.23.** De facto, qualquer trabalhador/a que labore por turnos não pode solicitar um horário fora destes, extravasando completamente o conceito de conciliação trabalho/família obrigar o empregador a fazer horários personalizados, de acordo com as necessidades de cada um/a.

**2.24.** Assim sendo, se o desejar, a trabalhadora poderá reformular o seu pedido, dotando-o, não apenas dos três requisitos legais (horário, prazo e declaração), como também estando certa de que a sua escolha recai sobre um turno existente e praticado na seção dentro da qual exerce as suas funções profissionais na organização.

**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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo desta fazer novo pedido, caso assim o deseje.

**3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA  
DA CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES,  
EM 29 DE MARÇO DE 2023**