

## **PARECER N.º 252/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/1149/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 06.03.2023, 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 Assistente Operacional nesta organização.

**1.2.** A 13.02.2023, deu entrada nos RH da entidade empregadora supra identificada, requerimento da trabalhadora a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

- Mãe há 6m, de bebé com quem vive em comunhão de mesa e habitação;
- Pede flexibilidade horária para apoiar a criança, dada a profissão do outro progenitor assim não o permitir, devido às frequentes ausências ao estrangeiro;
- Quer horário das 8 às 16horas, somente dias úteis, pelo limite legal.

**1.3.** Em 24.02.2023, a trabalhadora foi notificada da seguinte intenção de recusa:

*«Concordo com a justificação do Sr. Enfermeiro Adjunto [ilegível] pois de momento o serviço não comporta mais horários flexíveis provocando [ilegível] perante o grupo profissional»*

[O Enfermeiro Diretor, em 23.02.2023]

*«No Serviço desempenham funções 10 Assistentes Operacional, sendo que o mesmo número de Assistentes Operacionais escalados por Turno (Manhã, Tarde, Noite) para assegurar a prestação de cuidados é de 3/4 , 2 e 1 elementos, respetivamente. A necessidade de assegurar todos os postos de trabalho, mantendo a segurança na prestação de cuidados em exigido um esforço enorme da equipa de enfermeiros.*

*No serviço, uma das Assistentes Operacionais já pratica horário flexível, outra tem horários de Manhãs e Tardes por recomendação médica, e são sobreponíveis ao ora solicitado, o que, se este pedido for deferido, terá como consequência que os restantes elementos da equipa efetuarão tendencialmente turnos de tarde e de noite, não sendo portanto possível elaborar um horário justo e equilibrado para cada um dos elementos da equipa.*

*Apesar de compreendermos as razões do pedido, consideramos que deve imperar o princípio da igualdade de oportunidade entre todos os elementos da equipa, sendo imperiosa a permanência da Assistente Operacional em horário por turnos para assegurar a prestação de cuidados aos doentes, não sendo possível substituí-la no seu posto de trabalho.*

*Por tudo o atrás referido, não nos é possível dar parecer favorável ao ora solicitado. Propomos a transferência para um serviço com horário compatível».*

[Do Enfermeiro Adjunto, não datado]

*«A AO exerce funções na Unidade ..., em horário rotativo.*

*Tendo presente aos artigos expostos e caso não seja possível atribuir esse tipo de horário, uma vez que já existem colaboradoras a fazer o mesmo tipo de horário causando constrangimentos em quem faz horários para assegurar todos os postos de trabalho. Sugiro a transferência para outro local compatível com o seu pedido, vindo outro colaborador em horário rotativo».*

[Da Enfermeira Chefe, não datado]

**1.4.** Em 01.03.2023, a trabalhadora realizou a sua apreciação reiterando, essencialmente, o seu pedido.

**1.5.** Ao processo, o empregador não apensou mais documentos, para além dos já mencionados.

## **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/a 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, somente aos dias úteis.

**2.17.** O objetivo do solicitado é prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho de seis meses, uma vez que o outro progenitor se desloca amiúde ao estrangeiro por motivos profissionais.

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

**2.19.** A trabalhadora refere também expressamente que reside com o menor 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 em alegadas exigências

imperiosas de funcionamento da organização, que im procedem a partir do momento em que a requerente tem já mais colegas na mesma situação.

**2.22.** Ora, negar-lhe o pretendido representaria uma discriminação injustificada face às/aos 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 a/o(s) outra/o(s) colega(s) o faz(em). Esta é a correta interpretação do princípio da igualdade, plasmado no artigo 13.º da Lei Fundamental e transversal a toda a legislação laboral.

**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 todos/as os/as Assistentes Operacionais 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



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,  
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA  
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 29 DE MARÇO DE 2023**