

## PARECER N.º 829/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/4054/2023

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, a 21.08.2023, 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 de ... nesta organização.

**1.2.** A 16.07.2023, via eletrónica, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora com o seguinte teor:

*«Eu, ... [...], venho por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo [da lei], praticar a modalidade de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares de modo a acompanhar a minha filha ..., nascida em 2019, pelo prazo máximo previsto na lei, nos seguintes termos:*

*• Segunda a Sexta-Feira, das 8h30 às 16h30.*

*Este horário seria compatível com o horário da instituição que a minha filha frequenta ..., que abre às 7h30.*

*Caso não seja viável este horário, será o das 8 às 16 horas de segunda a sexta-feira.*

*Informo que o outro progenitor, devido à sua atividade profissional, não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento que a criança necessita.*

*Mais declaro que a menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação».*

**1.3.** Em 01.08.2023, via CAR, o empregador remete à trabalhadora a Intenção de Recusa (IR), rececionada por esta em 07.08.2023, referindo, nomeadamente:

- Que o pedido não se enquadra na flexibilidade horária, mas na alteração de horário de trabalho;
- Que o solicitado iria colidir com os horários dos outros colegas que integram a escala;
- Que não existem horários fixos no ... onde a requerente presta funções, mas somente três turnos, cuja escala se encontra «totalmente preenchida e distribuída»; e

- Que aceder ao pedido da trabalhadora levaria à duplicação de funções acrescida de custos adicionais, pois seria preciso contratar uma nova pessoa para prestar as funções nas horas que a requerente deixasse a descoberto.

**1.4.** Em data não especificada, a trabalhadora realizou a sua apreciação, reiterando essencialmente o que já constava do pedido inicial.

**1.5.** Ao processo, o empregador juntou todos os horários de trabalho e escalas de serviço, quer dos/as ..., quer dos/as ... que fazem parte da equipa que a trabalhadora integra.

## **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 Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que altera o Código do Trabalho e legislação conexas no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, estendeu os/as titulares de gozo dos direitos de parentalidade aos/às cuidadores/as informais, com as devidas adaptações – cf. artigo 25.º/6 da referida legislação

**2.3.** Nesta senda, 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 da 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 trabalhadora solicita horário flexível somente aos dias úteis, das 8h30 às 16h30 ou das 8 às 16horas, somente aos dias úteis.

**2.17.** O motivo por que faz este pedido relaciona-se com a logística escolar da filha menor, de 4 anos de idade, cujo outro progenitor não consegue assegurar por motivos profissionais.

**2.18.** O prazo para que o requerido perca é o limite máximo legal, ou seja, o 12.º aniversário da criança - cf. artigo 56.º do CT *in fine*

**2.19.** É igualmente referido de forma expressa que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a trabalhadora.

**2.20.** Assim sendo, consideram-se cumpridos todos os requisitos legais para um pedido deste tipo, PNT incluído.

**2.21.** Na Intenção de Recusa (IR), o empregador argumenta quatro motivos para se opor ao pedido, todos eles improcedentes para o que releva em concreto. Vejamos:

**2.22.** Em primeiro lugar, que o pedido não se enquadra na flexibilidade horária, mas na alteração de horário de trabalho – cf. 2.º parágrafo da IR

**2.23.** Ora, tal como é possível ler nos pontos **2.16.** a **2.20.**, tal não corresponde ao regime especial da flexibilidade horária postulado nos artigos 56.º e 57.º do CT. Quando cita a lei, o empregador está a nomear apenas os casos em que é este a definir o horário do/a requerente. Mas o inverso também é possível.

**2.24.** Em segundo lugar, que o solicitado iria colidir com os horários dos outros colegas que integram a escala – cf. 3.º parágrafo da IR

**2.25.** É uma decorrência lógica do pedido, de facto. Se a trabalhadora pede que lhe fixem um turno, os/as demais colegas passarão a fazê-lo menos vezes, uma vez que se mantêm a rodar, mas naquele período horário estará sempre afeta a requerente.

**2.26.** Contudo, isto nada tem de ilegal, pelo contrário. É o próprio legislador que, com a criação deste regime especial, pretende discriminar de forma positiva os/as cuidadores/as de menores de 12 anos, permitindo – na situação dos/as trabalhadores/as por turnos – que lhes sejam fixados intervalos de tempo que já existam nas organizações onde laboram, para que a prestação das suas funções profissionais melhor se concilie

com a vida pessoal e familiar.

**2.27.** Em terceiro lugar, que não existem horários fixos no ... onde a requerente presta funções, mas somente três turnos (00-8horas; 8-16horas; 16-24horas), cuja escala se encontra «totalmente preenchida e distribuída» - cf. 4.º parágrafo da IR

**2.28.** Ultrapassada a contradição em que o próprio empregador se enlaça (por um lado começa por dizer que o que a trabalhadora quer é um horário fixo, mas por outro lado já admite que no ... onde esta presta funções existem como que lugares marcados), sempre se sublinhe que o regime da flexibilidade horária, como já foi referido, é de natureza especial, pelo que sempre prevalecerá sobre as leis que subjazem aos contratos, de natureza geral.

**2.29.** Adiante, explica-se como funciona – na prática – a flexibilidade horária: a requerente tem mais duas dúzias de colegas com o mesmo perfil profissional. O ... onde todos/as laboram funciona de acordo com três turnos. A trabalhadora pretende ficar sempre afeta ao intervalo das 8 às 16horas, de segunda a sexta-feira. O empregador coloca-a neste turno, e os/as restantes membros da equipa mantêm-se a rodar, quer em todos os turnos existentes, quer no gozo das folgas.

**2.30.** Em quarto lugar, que aceder ao pedido da trabalhadora levaria à duplicação de funções, acrescida de custos adicionais, pois seria preciso contratar uma nova pessoa para laborar nas horas que a requerente deixasse a descoberto – cf. 5.º parágrafo da IR

**2.31.** Tendo em conta o explanado no ponto **2.29.**, será simples compreender por que motivo improcede este argumento.

**2.32.** 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:



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,  
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA  
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**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 trabalhador com responsabilidades familiares ....

**3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 E CTP –  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 13 DE SETEMBRO DE 2023**