

## PARECER N.º 957/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/4927/2023

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, a 06.10.2023, 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.** Em 07.09.2023, via CAR, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada referindo, nomeadamente:

*«Conforme V. Exas. bem sabem, tenho um filho menor, nascido em 21.09.2022., que padece de uma doença hematológica que condiciona o seu dia a dia, conforme documentos clínicos em anexo.*

*Assim, o meu horário a cumprir passará a ser o seguinte:*

- 2ª feira – das 11 às 20horas com pausa para descanso das 15 às 16horas;*
- 3.ª feira – das 11 às 20horas, com pausa para descanso das 15 às 16horas;*
- 4.ª feira – das 10 às 19horas, com pausa para descanso entre as 14 e as 15horas;*
- 5.ª feira – das 8 às 17horas, com pausa para descanso das 12 às 13horas;*
- 6.ª feira – das 8 às 17horas, com pausa para descanso das 12 às 13horas;*

*Segue, em anexo, declaração comprovativa de que o menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação [...].».*

**1.3.** Pela mesma via, em 26.09.2023., o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora, que a rececionou dois dias depois, nos seguintes termos:

*«Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção [...] do pedido dirigido à ..., [...], através do qual solicitou o seguinte horário: [...]*

*Em resposta, comunicamos que e intenção da sua entidade empregadora recusar o seu*

*pedido de alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.*

*(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido [...]*

*(b) Sem prescindir,*

*(b) Das exigências imperiosas do funcionamento do ....:*

*8. V. Exa. exerce funções inerentes à categoria de ... no ..., o qual se encontra em funcionamento de segunda a sexta-feira, das 7 às 22horas, sábado das 9 às 20horas e domingo/feriados das 9 às 14horas.*

*9. Como V. Exa. também saberá, é a única trabalhadora com a categoria profissional supra indicada, competindo-lhe designadamente o desempenho de atividades de ... e atividades que promovam a dinamização e retenção de sócios na Empresa.*

*10. Par outro lado, na presente data V. Exa. usufrui da dispensa de amamentação, nos termos [da lei].*

*11. O ... onde V. Exa. presta trabalho tem como período de maior afluência das 18horas às 21h30, durante todos os dias da semana, quer para a ... ou participação nas várias aulas, quer para usufruir dos vários serviços de que o ... dispõe, no qual se inclui o serviço de ... prestado unicamente por V. Exa.*

*Ora,*

*12. Sucede que, V. Exa. solicitou um horário nos seguintes moldes: [...] com descanso semanal fixo aos sábados e domingos.*

*13. Isto significa, desde logo, que V. Exa. não presta trabalho em nenhum dia da semana após as 20horas00 (em bom rigor, a partir das 18horas, considerando que V. Exa. usufruiu, na presente data, da dispensa diária de 2 horas para amamentação), o que se traduz numa total impossibilidade do ... oferecer consultas de ..., em qualquer dia da semana que seja a partir das 20horas e a qualquer hora que seja ao sábado e domingo, já que, reiteramos, que V. Exa. é a única trabalhadora com a categoria profissional de ....*

*14. Por outro lado, tendo em vista chegar a acordo com V. Exa., compreendendo o seu contexto familiar e, por outro lado, visando oferecer pelo menos uma vez por semana os serviços de ... até às 21h30, o Sr. ..., na qualidade de ... e seu superior hierárquico, contactou V. Exa por telefone no passado dia 22 de setembro de 2023, tendo V. Exa. demonstrado intransigência, apenas aceitando o horário que propôs na sua missiva.*

*15. Contudo, V. Exa. melhor que ninguém saberá a importância de oferecer serviços de ... aos nossos clientes e, por outro lado, não pode ignorar que a maioria dos clientes apenas tem disponibilidade para usufruir do ... a partir das 18horas, em função dos seus próprios horários de trabalho.*

*16. Assim, reiteramos que o horário que propomos é o seguinte:*

*- Segunda-feira das 11 às 20horas;*

*- Terça-feira das 12h30 às 21h30;*

- Quarta-feira das 10 às 19horas;
- Quinta-feira das 8 às 17horas;
- Sexta-feira das 7 às 16horas;

Com descanso semanal fixo aos sábados e domingos.

[...] 19. Ora, no caso em apreço, a empresa, ou aceita o prejuízo inerente à não prestação à semana de consultas de ... a partir das 20horas e qualquer que seja a hora ao fim-de-semana, bem sabendo que a maior procura deste tipo de serviço ocorre a partir das 18horas até às 21h30 nos dias de semana; ou, alternativamente, vê-se a empresa forçada a arcar como prejuízo de uma nova contratação para suprir, pelo menos a semana, as consultas compreendidas entre as 18horas e as 21h30, sendo que, em qualquer dos casos, existe claro prejuízo para a empresa, o que não podemos aceitar, tratando-se de uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa, nos termos e para os efeitos [da lei].

20. Por outro lado, considerando que a empresa propôs a V. Exa. o horário de trabalho melhor identificado no ponto 16 da presente exposição, repetimos que aceitamos o horário por si proposto, apenas discordando no que respeita à 3.<sup>a</sup> e 6.<sup>a</sup>.

21. O prejuízo de V. Exa. vislumbra-se, pois, bastante mais reduzido, já que apenas se requer que V. Exa. trabalhe à 3.<sup>a</sup> das 12h30 às 21h30 (e não das 11às 20horas) e 6.<sup>a</sup> das 7 às 16horas (e não das 8 às 17horas), acordando com os demais dias da semana e inclusive com a fixação de dias de descanso semanal ao sábado e domingo [...].

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

**1.5.** Ao processo, o empregador também 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 trabalhadora solicita o seguinte horário de trabalho: «- Segunda-Feira - das 11 às 20horas- com intervalo de descanso entre as 15 e as 16horas; - Terça-feira - das 11 às 20horas - com intervalo de descanso entre as 15 e as 16horas; - Quarta-Feira - das 10 às 19horas - com intervalo de descanso entre as 14 e as 15horas; - Quinta-Feira - das 8 às 17horas - com intervalo de descanso entre as 12 e as 13horas; - Sexta-feira - das 8 às 17horas - com intervalo de descanso entre as 12 e as 13horas».

**2.17.** A requerente fundamenta o seu pedido no sentido no facto de ter uma criança com 1 ano que padece de uma doença crónica clinicamente comprovada através de documento médico apenso ao pedido.

**2.18.** Sem referência ao prazo para que o solicitado perdure, o limite legal será enquanto o descendente viver em comunhão de mesa e habitação com a requerente, uma vez que tem uma doença crónica, não se aplicando a regra geral, ou seja, a data do 12.º aniversário da menor – cf. artigo 56.º/1 in fine

**2.19.** A requerente junta ainda documento equiparado à declaração de que mora com a criança em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Assim sendo, estão reunidos todos os requisitos legais necessários para um pedido deste tipo, PNT incluído.

**2.21.** Na intenção de recusa, o empregador começa por alegar que este pedido não se trata de um verdadeiro horário flexível, o que, como se acabou de demonstrar, improcede para o caso ora em apreço.

**2.22.** Depois, o empregador argumenta com um dos dois motivos admitidas por lei para indeferir um pedido deste tipo, vide, a insubstituibilidade da trabalhadora – cf. artigo 57.º/2 do CT

**2.23.** Com efeito, a requerente é a única pessoa com o perfil profissional de ... no ... onde presta funções.

**2.24.** Para tentar ir ao encontro da trabalhadora, promovendo a conciliação trabalho/família, o empregador faz-lhe uma contraproposta horária em que os ajustes – face ao seu pedido – são pequenos, mantendo até os fins-de-semana como folgas fixas. Contudo, a requerente discorda, mas – reitere-se - não faz apreciação alguma. E o processo, seguindo os trâmites legais, é remetido a esta Comissão.

**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 ..., 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 24 DE OUTUBRO DE 2023**