

## **PARECER N.º 1066/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/5467/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 27.10.2023, 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 funções de Auxiliar nesta organização.

**1.2.** A 02.10.2023, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora com o seguinte teor:

*«Venho, por este meio, solicitar que me seja atribuída a possibilidade de praticar um horário flexível, tendo em conta [a lei].*

*Desta forma, faço este pedido devido ao facto de ter três filhas menores, com 12 e 10 anos, e de 9 meses, que vivem sozinhas comigo, estando aos meus cuidados, e frequentam a escola/creche das 8 às 18 horas, de segunda a sexta-feira, necessitando de apoio e cuidados meus.*

*Ora, uma vez que os pais das minhas filhas não estão disponíveis para estar com estas, é essencial que seja assegurada a flexibilidade do meu horário laboral, sem me ser atribuída uma escala com período noturno, feriados ou fins-de-semana, sendo-me apenas possível desempenhar funções em todos os dias úteis, em horário diurno, nomeadamente, entre as 8h30 e as 17h30, pois somente desta forma conseguirei conciliar trabalho e família».*

**1.3.** Em 19.10.2023, o empregador remeteu à trabalhadora a sua Intenção de Recusa (IR), referindo:

*«Como é do seu conhecimento e lhe foi devidamente explicado quando iniciou funções o trabalho que lhe foi confiado e prestado todos os dias do ano, em todas as horas do dia e deve sempre ser executado em equipa, constando do seu contrato de trabalho,*

*celebrado em 20.09.2018., na cláusula 3.ª, a sua aceitação que o trabalho se desenvolve*

*também em período noturno e no regime de turnos.*

*Ora o seu pedido cria a Instituição e ao normal desenvolvimento e organização do trabalho dificuldades insuperáveis, pelo que não pode ser concedido. Sobretudo não podemos aceitar a não prestação de trabalho em fim de semana e feriados aos trabalhadores concretamente contratados com essa particularidade. Na verdade, e como compreenderá, são exigências imperiosas do funcionamento da Instituição que impedem a concessão do que é solicitado.*

*Notamos também que o plano de folgas em vigor para a atividade de Trabalhadora Auxiliar, confere o direito ao gozo de um fim de semana completo (sábado e domingo) a cada 4 semanas intercalado com um outro domingo seguido de segunda-feira, regras muito distantes e mais favoráveis que a exigência legal de um fim de semana em cada 7 semanas consecutivas.*

*Relativamente ao seu pedido de alteração de horário a Instituição não aceita o seu pedido para o horário laboral com entrada às 8h30 horas e saída às 17h30 horas.*

*Como bem sabe, é prática da Instituição estabelecer horários e regimes de turnos que assegurem a melhor conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores, sempre tendo em conta que os Inválidos do Comércio têm de gerir os seus recursos de forma a responder as necessidades dos residentes e da Instituição o que, como compreenderá impede que sejam aceites todos os pedidos como o apresentado, sendo assim*

*nossa intenção a recusa do pedido de concessão de folgas ao fim de semana (sábado/domingo) e feriados, e alteração do horário diário, nos termos requeridos».*

**1.4.** Aposto à mão, por baixo do pedido da trabalhadora, datada de 10.10.2023., está uma nota assinada (por uma chefia intermédia?) da requerente que refere:

*«O pedido da alteração do horário e folgas não é compatível com as escalas de serviço. Por isso, não me parece viável aceder ao seu pedido».*

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

**1.6.** 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 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/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 trabalhadora solicita horário flexível somente aos dias úteis, excluindo fins-de-semana e feriados, entre as 8h30 e as 17h30, com 30 minutos de pausa para almoço.

**2.17.** O motivo por que faz este pedido relaciona-se com a assistência imprescindível que carece de prestar à sua filha, de 9 meses de idade.

**2.18.** Sem referência para que o pedido perdure, o prazo para que o requerido produza efeitos jurídicos é pelo limite máximo legal, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 *in fine* do CT

**2.19.** No pedido é expressamente referido que a requerente vive com a filha em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Assim sendo, o pedido aparenta reunir todos os requisitos legais para uma solicitação deste tipo, PNT incluído.

**2.21.** No entanto, a nota manuscrita aposta no rodapé do pedido da trabalhadora,

referindo que este não é possível de deferir devido à inexistência de escalas de serviço compatíveis deitam por terra tal intento.

**2.22.** Isto porque o empregador não está obrigado a reformular toda a organização da instituição que dirige para acomodar a conciliação trabalho/família da requerente.

**2.23.** Caso esta assim queira, pode fazer novo pedido, conquanto este se atenha à escala de serviço das funções para as quais foi contratada.

**2.24.** Devido ao supra escrito, a análise da intenção de recusa é prescindível, dado o esvaziamento do seu efeito útil.

**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 ... , sem prejuízo de a trabalhadora fazer novo pedido, caso assim o queira.

**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 CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES  
E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 22 DE NOVEMBRO DE 2023**