

## PARECER N.º 1162/CITE/2023

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 5748-FH/2023

### I – OBJETO

**1.1.** Em 10.11.2023, por correio registado, foi remetido à CITE pela entidade empregadora ..., **Ld.ª**, o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ....

**1.2.** Em 26.10.2023, por email, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que se reproduz:

“(...)

*Bom dia ... ,*

*como conversamos na segunda do dia 16/10/2023, envio esse e-mail como prova do meu pedido de um horário mais flexível ( segunda a sexta até as 18:00 e folgas ao final de semana) pondo em causa que me encontro em uma circunstância diferente da que quando entrei na empresa, à espera da resolução da situação, entrei em contato com a ACT que me disseram para fazer o pedido para empresa por e-mail.*

*Sinalizei a ... nesse e-mail, para eles ficarem a par da situação.*

*Obrigada*

*(...)”.*

**1.3.** Em 03.11.2023, por email, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa proferida, que se transcreve:

“(...)

*Face à sua comunicação, recebida (via e-mail) no passado dia 26 de outubro de 2023, cumpre-nos dizer do seguinte:*

*Apesar de V.Exa. considerar que a organização do horário de trabalho (com folgas ao fim-de-semana) solicitada seja um pedido de horário flexível, o certo é que o mesmo, tal como está formulado, não respeita os requisitos legais previstos nos artigos 56º e 57º, ambos do Código de Trabalho (doravante CT).*

*Ora, prevê o artigo 56º do CT que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem*

*direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*Porém, o trabalhador que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57º do CT. Na sua comunicação, V.Exa. alega que pretende prestar trabalho em regime de horário flexível, por se encontrar “em uma circunstância diferente da que entrei na empresa, à espera da resolução da situação”. Desde logo, não se consegue alcançar se V.Exa. pode ou não beneficiar do direito plasmado no artigo 56º do CT, pois não concretiza o motivo do seu requerimento, nem sequer junta qualquer tipo de documentação ou informação que o sustente/justifique.*

*Acresce que, V.Exa. não refere quando pretende iniciar o trabalho em regime de horário flexível, o que é demonstrativo da não observância dos 30 dias de antecedência exigidos no n.º 1 do artigo 57º do CT.*

*Por outro lado, V.Exa. vem indicar o horário pretendido: “segunda a sexta até as 18:00 e folgas ao final de semana”. Segundo o n.º 2 do artigo 56º do CT, o horário flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário”. Não obstante, é à entidade patronal que compete elaborar o horário de trabalho, indicando “os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)” – alínea b) do n.º 3 do artigo 56º do CT.*

*Assim, V.Exa. poderá apenas escolher as horas de início e de termo da sua actividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pela empregadora. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos, igualmente, pela entidade patronal – alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56º do CT.*

*A pretensão de V.Exa., no nosso entendimento, corresponde a um pedido de horário fixo, e na lei laboral não existe enquadramento para a imposição de condições à entidade patronal.*

*De facto, no requerimento que apresenta, V.Exa., pura e simplesmente, define, unilateralmente, um determinado horário que pretende (aqui se incluindo os dias de descanso), muito para além da fixação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e à margem de qualquer parâmetro previamente delineado pela entidade patronal, em manifesto desrespeito pelo poder de direcção da mesma neste âmbito.*

*Neste seguimento, V.Exa. inverte e desconsidera o procedimento de horário flexível, indicando que quer um horário fixo, retirando, dessa forma, à empregadora o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, o que é inadmissível à luz do prescrito no n.º 3 do artigo 56º do CT.*

*Por outro lado, V.Exa. não menciona se irá cumprir o período normal de trabalho semanal contratualizado (40H), em média de cada período de quatro semanas, situação que jamais pode ser descurada – n.º 4 do referido normativo.*

*Por fim, V.Exa. exige ainda uma alteração do regime de folgas, com folga fixa aos Sábados e Domingos. Acontece que, o horário flexível nada tem que ver com o regime de descanso praticado, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho. Isto é, o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado a horário flexível consagrado no CT.*

*Em suma, o pedido apresentado por V.Exa. não está formulado de acordo com o regime previsto nos artigos os 56º e 57º, ambos do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível.*

*Esclareça-se, no entanto, que V.Exa. poderá aperfeiçoar o seu pedido, fazendo-o de acordo com os requisitos legalmente exigidos, e aí estaremos dispostos a rever a sua solicitação.*

*Levando em consideração o anteriormente exposto, não podemos aceitar o seu pedido de alteração do horário de trabalho, nem tampouco a modificação do regime de descanso semanal.*

*Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se sobre a nossa intenção de recusa no prazo de 5 (cinco) dias a partir desta data. Após o decurso deste prazo, sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).*

*(...)*”.

1.4. A trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa proferida.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

*“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.*

2.2. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, **prevê o artigo 56.º** daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, **tem direito a trabalhar em regime de horário flexível**, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador **pode escolher**, dentro de certos limites, **as horas de início e termo do período normal de trabalho diário**.

2.3. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º Código do

Trabalho, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, **deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação** – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.4.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “**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 intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.5.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.6.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, de segunda a sexta-feira, até 18h e folgas ao fim-de-semana.

**2.7.** Por seu lado, o empregador alega que o pedido da trabalhadora não está formulado de acordo com o regime previsto nos artigos os 56º e 57º do código de Trabalho, não configurando, por conseguinte, um horário flexível, convidando a trabalhadora a aperfeiçoar o seu pedido de acordo com os requisitos legalmente exigidos.

**2.8.** Cumpre, antes de mais, **verificar se o pedido da trabalhadora cumpre todos os requisitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho**: o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a elaborar pela trabalhadora tem de conter todos os requisitos legais exigíveis, nomeadamente, **ser pedido por escrito, com a antecedência de 30 dias, com a indicação do horário flexível pretendido** (indicando os períodos para início e termo do trabalho normal diário)

bem como **o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível** (dentro do limite aplicável, até a criança perfazer os 12 anos), **declarando que vive consigo em comunhão de mesa e habitação**, em cumprimento do exigido no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Ou seja, como já supra descrito no ponto 2.21, essa indicação deve respeitar o seu período normal de trabalho diário bem como a amplitude indicada deve ser enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

**2.9.** Em face da factualidade descrita, **conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais em cumprimento do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho**, em conformidade com já enunciado no presente parecer.

**2.10.** Face ao exposto, **a trabalhadora poderá, caso assim o entenda, apresentar novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível**, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com a indicação do horário flexível pretendido (indicando os períodos para início e termo do trabalho normal diário, não bastando indicar só o termo) bem como o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível (dentro do limite aplicável, até a criança perfazer os 12 anos), declarando que vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

**2.11.** Pelo exposto, fica prejudicada a análise dos fundamentos invocados na intenção de recusa proferida pela entidade empregadora.

**2.12.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., **Ld.<sup>a</sup>**, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

**3.2.** A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, com a antecedência de 30 dias, indicando o horário flexível pretendido em respeito pela organização dos tempos de trabalho praticados, o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível (dentro do limite aplicável, até a criança perfazer os 12 anos), declarando que vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

**3.3.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE  
DE 06 DE DEZEMBRO DE 2023.**