

## **PARECER N.º 169/CITE/2024**

**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/616/2024

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 26.01.2024, 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 ... naquela organização.

**1.2.** Com carimbo do Hospital de 03.01.2024., o empregador rececionou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada com as seguintes informações:

- É mãe de dois menores, de 6 e 10 anos de idade;
- Que vivem com ela em comunhão de mesa e habitação;
- Cujos horários escolares terminam às 17horas;
- Encerrando a escola aos fins-de-semana; e
- Quer um horário de trabalho entre as 8 e as 16horas, somente aos dias úteis, exceto fins-de-semana e feriados, para melhor conciliar trabalho e família.

**1.3.** Em 17.01.2023, o empregador remeteu a sua Intenção de Recusa (IR) à trabalhadora referindo, nomeadamente:

*«Muito boa tarde,*

*A equipa de enfermagem de ... pratica o seguinte horário:*

*Turno da manhã: das 8h às 14.30h*

*Turno da tarde: das 14h às 20.30h*

*Turno da noite: das 20h às 08.30h*

*Pelo exposto, o pedido de horário flexível solicitado, das 8h às 16h, dias úteis, não tem cabimento neste serviço».*

**1.4.** Com carimbo do Hospital de 19.01.2024., a trabalhadora realiza a sua apreciação referindo, nomeadamente:



- «[...] que o pedido de horário efetuado apenas refere uma plataforma horária compreendida entre as 8 e as 16 horas, não impõe o horário das 8 às 16 horas, este pode ser ajustado dentro do período pretendido de forma que nos 5 dias úteis perfaça as 35 horas»;
- «Contrariamente ao exposto pela Enfermeira Gestora do Serviço, é possível constatar-se no mapa de horários de janeiro da Equipa, que anexo, a existência de diversos turnos no período da manhã, com horários distintos, quer na equipa de enfermeiros especialistas, quer na equipa de enfermeiros de cuidados gerais. Pelo que não se percebe a dificuldade em ajustar o horário que solicitei, como já realizado por alguns colegas de serviço»;
- «Adicionalmente [...], não se infere a impossibilidade de conceder o horário flexível com a prestação de trabalho de segunda a sexta-feira»;
- «Além de que não é perceptível qualquer razão imperativa para o funcionamento do serviço que justifique tal recusa [...]»;

1.5. Ao processo, o empregador 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(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) 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 só tem a possibilidade de recusar o pedido com base 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, da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, 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 pelo conceito «aquele [horário] 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, o/a trabalhador/a poderá laborar até seis horas seguidas e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/à trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT 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 PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as 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, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a requerente pede um horário de trabalho entre as 8 e as 16horas, somente aos dias úteis, exceto fins-de-semana e feriados.

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ter dois filhos menores, de 10 e de 6 anos de idade, cuja escola encerra às 17horas, e a distância entre o Hospital e o estabelecimento de ensino não lhe permite conciliar a logística das crianças.

**2.18.** Quanto ao prazo para que o pedido perdure, a requerente não refere data alguma, pelo que se presume que o faz pelo máximo legal, ou seja, até ao 12.º aniversário do/a menor mais novo/a da família – cf. artigo 56.º/1 do CT in fine

**2.19.** E refere expressamente que vive com os filhos em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Aparentemente, os requisitos formais estão todos preenchidos e cumpridos, PNT incluído

**2.21.** Na Intenção de Recusa (IR), o empregador alega que o Serviço a que a requerente se encontra adstrita só pratica um de três turnos, não correspondendo qualquer deles ao solicitado.

**2.22.** Contudo, da apreciação, vemos que tal não corresponde à realidade, pois, não só existem mais horários, como é possível conceder à requerente o turno das 8 às 15horas (M7), que se contém no intervalo horário pedido, permitindo-lhe cumprir o PNT, ao mesmo tempo que consegue conciliar trabalho e família.

**2.23.** Mais: ao já ter permitido a outros/as colegas o gozo de horários flexíveis, não o fazer à trabalhadora em causa, a partir do momento em que o turno existe, configuraria uma violação do princípio da igualdade de tratamento no local de trabalho terminantemente proibida por lei.

**2.24.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,  
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA  
SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

nem a depreciação dos interesses dos empregadores.

**2.25.** 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 ... ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora 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 essa 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 14 DE FEVEREIRO DE 2024**