

## **PARECER N.º 412/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 nº CITE-FH/1777/2024

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 25.03.2024, 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 ... nesta organização.

**1.2.** A 01.03.2024, pela mesma via, deu entrada na entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, cujo conteúdo tem o seguinte teor:

*«Eu, ..., [...], a exercer funções de ... no Centro ... venho, por este meio, solicitar a V. Exa. a concessão do regime de horário flexível ao abrigo do art.º 56 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, e demais normas regulamentares aplicáveis, de forma a prestar assistência inadiável e imprescindível a uma filha de 17 meses de idade, por um período de 12 anos.*

*Declaro ainda que a menor e o outro progenitor vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente. O outro progenitor, devido à sua atividade profissional, por turnos rotativos, não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento diário que a criança necessita. A menor frequenta um infantário que abre às 07H30 e fecha às 19H00. Assim sendo, com base nas declarações anteriores, o requerimento da flexibilidade de horários será nos seguintes termos:*

*- Segunda a Sexta – Feira (dias úteis) entre as 09H00 e as 18H00 [...].»*

**1.2.** Em 19.03.2024, via CAR, o empregador remete a sua intenção de recusa à trabalhadora, referindo exigências imperiosas do funcionamento da organização, nomeadamente:

• «V. Exa. encontra-se a desempenhar funções [...] cumprindo os seguintes horários: i)

8 às 11horas + 13 às 20horas e ii) 14 às 20horas, em regime de horário flexível, nos



termos do artigo 56.º do CT»;

- «O período remanescente, i.e., i) das 8 às 14 horas e ii) das 11 às 13 horas, é assegurado por outro elemento [...]»;
- «Para garantir que o horário contratado pela empresa com o seu cliente é assegurado pelos ..., e que estes cumprem uma carga horária de 40 horas semanais, os trabalhadores têm de prestar serviço sucessivamente [...]»;
- «Ora, fixado um horário de trabalho com início pelas 9 horas, tal significaria que seria necessário alocar um trabalhador para fazer a abertura do posto [...]»;
- «Caso terminasse às 18 horas, tal significaria que seria necessário alocar um trabalhador para fazer o encerramento do posto [...]».

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

**1.4.** Ao processo não acrescem mais documentos apensos pelo empregador 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 horário das 9 às 18 horas, comente aos dias úteis, com folgas fixas aos fins-de-semana.

**2.17.** O seu objetivo é prestar acompanhamento à filha menor, de ano e meio, uma vez que outro progenitor também labora por turnos.

**2.18.** Quanto ao prazo para que o solicitado vigore, a requerente refere o limite legal, ou seja, o dia do 12.º aniversário da menor — cf. artigo 56.º/1 do CT *in fine*

**2.19.** E declara expressamente que vive com a descendente 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.** Quanto à Intenção de Recusa (IR), o empregador alega exigências imperiosas do funcionamento da organização que logra demonstrar através do raciocínio que expõe do qual resulta clara a incompatibilidade entre o horário que a trabalhadora pede e os turnos existentes na organização.

**2.22.** Sendo inquestionável que ao empregador não é exigível que altere toda a forma como tem a logística da organização estruturada para que esta se adapte à vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as especialmente protegidos/as – este o significado dos «certos limites» dentro dos quais os horários elaborados ao abrigo da flexibilidade horária devem ser feitos – cf. artigo 56.º/2 do CT

**2.23.** 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.



**2.24.** 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA  
DA CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES,  
EM 24 DE ABRIL DE 2024**