



PARECER N.º 459/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/1970/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 03.04.2024, via CAR, 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 ... daquela organização.

1.2. Carimbado em 08.03.2024, o empregador rececionou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada cujo teor se reproduz:

«..., Trabalhadora de ... ao V. serviço [...], em Lisboa, no horário das 6 às 9 horas, de 2ª a 6ª feira, estando em tempo e tendo legitimidade, vem, nos termos [da lei], solicitar a concessão de um horário de trabalho em regime de flexibilidade pelo período mínimo de dois anos, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. A trabalhadora é solteira e vive com o pai do seu filho, ..., e com o seu filho, ..., de 6 meses de idade, em economia de mesa e habitação [...];

2. Mais referiu que o seu filho está inscrito em vários infantários, mas ainda não foi aceite, e que – neste momento – para poder ir trabalhar, o seu filho fica ao cuidado de uma amiga que não está a trabalhar;

*3. O pai do seu filho trabalha como ... na empresa ... com o horário das 6 à 15 horas, de 2ª a 6ª feira, conforme declaração anexa [...], chegando a casa por volta das 16 horas;
Perante tal argumentação, só nos resta concluir.*

1. A requerente apenas pode exercer funções no intervalo horário a partir das 17 horas e que, no regresso, tenha transportes que permitam chegar a casa [...].»

1.3. Via carta registada com AR, em 27.02.2024, o empregador remeteu a sua Intenção de Recusa (IR) à trabalhadora referindo, nomeadamente:

«O horário de trabalho que lhe está atualmente atribuído e a ser praticado por V. Exa., no local de trabalho ao qual esta afeta, isto é, no ..., conforme refere, é de segunda a



sexta-feira das 06h00 às 09h00.

O referido horário de trabalho é praticado por todas as trabalhadoras da nossa empresa, afetas àquele local, à exceção das que têm carga horária superior, ainda que entrem sempre, tal como V. Exa. às 06h00, de modo a poder assegurar a manutenção da limpeza das salas de aula durante o dia. Tudo conforme melhor se retira do teor do mapa de horário de trabalho daquele local, que aqui se anexa e se dá integralmente por reproduzido todo o seu conteúdo.

Ora, o referido horário é expressamente imposto pelo cliente a nossa empresa, justificado por motivos de limpeza das salas de aula e demais espaços daquele, antes de iniciarem o período das aulas ali lecionadas.

Em face do exposto, lamentamos, mas é absolutamente impraticável aceitar o seu pedido, na medida em que, conforme ficou cabalmente demonstrado, o local de trabalho ao qual V. Exa. está afeta, tem necessidade de prestação de serviços, em concreto, no horário de trabalho que atualmente lhe está atribuído, não havendo, por ora, alternativa válida para a sua substituição. Motivo pelo qual, pelas exigências imperiosas de funcionamento da empresa supramencionadas, mantém-se, assim, o horário de V. Exa. inalterado [...]».

1.4. A apreciação da trabalhadora chegou fora do prazo pelo que não será tida em conta para o caso ora em apreço.

1.5. Ao processo o empregador juntou o mapa de horários de limpeza praticado no local de trabalho a que a ora requerente se encontra adstrita.

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 a partir 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 flexível «a partir das 17horas».

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ter um filho de seis meses cuja colocação na creche se encontra em lista de espera.

2.18. O prazo para que o pedido perdure é de dois anos.

2.19. A trabalhadora afirma expressamente que vive com o filho em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Na Intenção de Recusa (IR), o empregador alega exigências imperiosas do funcionamento da organização, que desde já se antecipa improcederem para o caso ora em apreço.

2.21. Isto porque, analisado o mapa de horários apenso ao processo pelo empregador se vê que existe uma trabalhadora a prestar serviço após as 17horas, num turno entre as 18 e as 21horas.

2.22. Assim, para que a ora requerente seja tratada em igualdade de circunstâncias, caso o queira, poderá fazer esse turno – na mesma proporção da trabalhadora que já o faz, se esta também for mãe de menores de 12 anos de idade e tiver requerido flexibilidade horária nestes termos; integralmente, se a colega for uma trabalhadora sem descendência, ou – tendo-a – não tenha requerido especificamente este turno em pedido



REPÚBLICA
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

de flexibilidade horária que cumpra os termos legais.

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. 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 CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP –
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO
TURISMO PORTUGUÊS, EM 24 DE ABRIL DE 2024**