

## **PARECER N.º 26/CITE/2021**

**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 5537-FH/2020

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 17.12.2020, 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 as funções de ... naquela organização.

**1.2.** A 25.11.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

*« ..., n.º mecanográfico ..., ..., titular de um contrato individual de trabalho, exercendo funções no serviço de ..., com o horário semanal das 35 horas, encontrando-se atualmente a realizar o horário semanal em roulement, solicita que lhe seja autorizada a flexibilidade do horário de trabalho, propondo o seguinte horário de trabalho: das 9 às 18 horas.*

*Junta: Declaração da Junta de Freguesia atestando a monoparentalidade e declaração da entidade ou pessoa a cargo da qual é confiada a guarda do menor durante o período em que exerce a atividade profissional».*

**1.3.** Por email datado de 09.12.2020, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa nos termos abaixo transcritos:

*«Em resposta ao requerimento apresentado por V. Exa., datado de 25.11.2020, no qual solicita autorização para o cumprimento do horário de trabalho na modalidade de horário flexível, somos a informar que o mesmo foi submetido a Conselho de Administração no dia 03.12.2020, tendo sido proferida a seguinte deliberação: 'Indeferido dada a situação pandémica e a impossibilidade de substituir, bem como a carência de ... para assegurar a totalidade dos turnos'.*

*Mais se informa que, ao abrigo do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, V. Exa. dispõe do prazo de cinco dias consecutivos para reclamar da presente deliberação, designadamente até ao dia 13.12.2020».*

**1.4.** Em 02.12.2020, o serviço de Gestão de Recursos Humanos do empregador presta a seguinte informação à ...:

*«Por requerimento datado de 25 de novembro de 2020, a ..., mecanográfica n.º ..., titular de um contrato de trabalho individual de trabalho, sem termo desde 31/07/2019, na categoria de ... em funções no Serviço de ..., solicita autorização para o cumprimento de um horário de trabalho flexível, ao abrigo do disposto na alínea p) do n.º 1 do artigo 35.º, conjugado com o artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, em virtude de ter uma filha menor de 12 anos, nascida em 07/09/2017. A requerente é mãe de outros descendentes nascidos em 16/03/2001 e 01/08/2004. A requerente propõe a realização do horário compreendido entre as 9 e as 18 horas, não especificando se inclui disponibilidade para prestar funções em dias não úteis.*

*Cumpre-nos informar:*

*1- O requerimento encontra-se instruído com uma declaração da União das Freguesias, atestando a monoparentalidade do agregado familiar; cópia do cartão de cidadão da menor; cópia da petição inicial para Regulação das Responsabilidades Parentais e uma declaração da entidade a cargo da qual é confiada a guarda da menor, atestando o período de funcionamento, a saber, das 8 às 19 horas;*

*2- O requerimento encontra-se devidamente informado com o parecer negativo da chefia que refere, 'Tomei conhecimento. Informo que o Serviço não contempla este tipo de horários';*

*3- O artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina que à trabalhadora com responsabilidades familiares seja autorizada a prática de horários flexíveis, com o objetivo de permitir a conciliação da vida profissional com a vida pessoal;*

*4- Por horário flexível entende-se o que permite à trabalhadora escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário;*

*5- Ao empregador compete elaborar o horário de trabalho requerido pela trabalhadora, tendo em conta os requisitos mencionados nas alíneas do n.º 3 do artigo 56.º, designadamente:*

*a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*

*b) Que o início e termo, de cada um dos períodos, tenha uma duração superior a um terço do período normal diário;*

*c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;*

*6- O requerimento apresentado cumpre os requisitos constantes das alíneas a) e b). No tocante ao requisito constante na alínea c), a requerente não propõe a realização de um intervalo de descanso. Contudo, na eventualidade de ser dispensada de cumprir o respetivo horário de*

*trabalho na modalidade de turnos, não deverá prestar mais de seis horas consecutivas, nos termos do disposto no n.º 4, do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo que o respetivo horário de trabalho deverá contemplar a realização de um intervalo de descanso;*

*7- Mais se informa que a intenção de indeferimento deverá ser comunicada no prazo máximo de 20 dias consecutivos, sendo o prazo limite o dia 15 de dezembro de 2020».*

**1.5.** Em 03.12.2020, aquando da reunião do Conselho de Administração, encontra-se aposta à Informação cujo teor se encontra vertido no ponto **1.4.** a seguinte deliberação manuscrita:

*«Indeferido dada a situação pandémica e a impossibilidade de substituição, bem como a carência de ... para assegurar a totalidade dos turnos».*

**1.6.** Em 13.12.2020, a trabalhadora apresenta apreciação com o seguinte teor:

*«... ..., a exercer funções no serviço de ..., com o n.º mecanográfico ..., tendo tido conhecimento da Intenção de indeferimento do seu requerimento de 9 de dezembro de 2020 a solicitar flexibilidade de horário.*

*Vem nos termos do art.º 57º, n.º 4 do CT - Código do Trabalho, expor e afinal requerer o seguinte:*

*1 -A requerente é mãe de 3 (três) crianças, uma delas menor de 12 anos, ..., com 3 anos de idade, nascida em 7 de setembro de 2017;*

*2 - A requerente vive sozinha com os seus 3 filhos, conforme atestou com atestado da junta de freguesia a certificar de que é uma família monoparental;*

*3 - A filha mais nova da requerente frequenta a pré-escola, com o horário semanal das 9 às 19 horas (conforme documento em anexo);*

*4 - Quanto ao fundamento de recusa mencionado (situação pandémica e carência de ...), a signatária tem conhecimento sendo, aliás, público que os serviços estão já a recrutar, tendo em conta a necessidade que se impõe face à pandemia. Por tal motivo, crê-se, igualmente, que não é um fundamento válido de recusa, caso contrário estaria a signatária a ser altamente prejudicada nos seus direitos porque a verificar-se novas contratações deixarão de existir exigências imperiosas.*

*Face ao exposto, considerando tratar-se de uma família monoparental e por tal não ter mais ninguém que a possa apoiar nos cuidados a ter com a filha e considerando ainda que a requerente não tem outra forma de conciliar a atividade profissional com a vida familiar, nomeadamente no que concerne ao tratamento, acompanhamento educação da sua filha, vem por este modo:*

*Reitera o regime de trabalho flexível, devendo o mesmo perdurar até que a filha complete os 12 anos de idade, se as circunstâncias familiares da requerente não sofrerem alteração, tendo em*

*consideração o novo PNT, nos termos do n.º 5 da presente exposição, com o período de pausa no trabalho obrigatório a combinar.*

*Pede e espera deferimento».*

**1.7.** Ao processo o empregador apensou mapa de horários do último trimestre do serviço a que a requerente desenvolve as suas funções profissionais.

## **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 da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (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.<sup>1</sup>

**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:

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

- 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 que lhe seja atribuído um horário de trabalho flexível das 9 às 18 horas.

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível à filha de três anos, com quem reside em comunhão de mesa e de habitação segundo o modelo de família monoparental.

**2.18.** No requerimento não é referido prazo para que o pedido perdure, tendo esta Comissão o uso de presumir que, sempre que isto sucede, deve considerar-se o limite máximo permitido por lei, i.e., o 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º *in fine* do CT.

**2.19.** De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram, à partida, reunidos e cumpridos, uma vez que o seu contrato de trabalho é de 35 semanais, pelo que também o PNT contratualizado se encontra respeitado.

**2.20.** Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta nos seguintes motivos:

- Alegada impossibilidade dada a situação pandémica;
- Alegada insubstituibilidade da trabalhadora, dada a carência de pessoas com a mesma categoria profissional; e
- Alegada inexistência de horário no serviço que a requerente integra (aposta manualmente pelo responsável de ... no rodapé do requerimento donde consta o pedido da trabalhadora).

**2.21.** Começando por analisar o último argumento invocado pelo empregador, cumpre referir os turnos existentes e praticados pelo serviço no qual a trabalhadora presta a sua atividade:

- Manhã: 8 às 13 horas; 8 às 15 horas; e 8 às 16 horas.
- Tarde: 15 às 22 horas; e
- Noite: 22 às 8 horas.

**2.22.** Pela comparação entre o pedido da trabalhadora (recorde-se, 9 às 18 horas) e os horários supra expostos no ponto anterior, imediatamente se conclui pela não correspondência do que é solicitado a algum turno que, de facto, exista na organização em causa.

**2.23.** Assim, e havendo que atentar ao significado da expressão «dentro de certos limites», constante do artigo 56.º/2 do CT, no caso concreto, para trabalhadores/as por turnos, a requerente tem de optar por um dos períodos existentes e praticados pelo ... onde labora, não sendo exigível à organização que se reestruturasse tendo em vista a adaptação à vida familiar e profissional de um/a funcionário/a.

**2.24.** Isto, sem prejuízo de a trabalhadora realizar novo pedido conforme com os requisitos legais, se essa for a sua vontade.

**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 desta realizar novo pedido conforme com os turnos praticados pelo ..., como já referido nos pontos **2.23.** e **2.24.**

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação do trabalho com a 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 UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES E CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, EM 6 DE JANEIRO DE 2021.**