

## **PARECER N.º 611/CITE/2022**

**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/2981/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 19.08.2022, 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 as funções de ... nesta organização.

**1.2.** A 25.07.2022, via eletrónica, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

*«No âmbito dos direitos da parentalidade, e de forma a conseguir conciliar o necessário acompanhamento à minha filha, venho por este meio apresentar propostas de resolução para o meu caso.*

*Trabalho por turnos, e, por esse motivo, não consigo assegurar as necessidades educativas da minha filha, de 6 anos.*

*Apesar de gostar do que faço, esta questão familiar, não me permite exercer a minha função atual dentro dos parâmetros exigidos. Sou mãe numa família de modalidade monoparental, pois o pai da minha filha reside no estrangeiro e não dá qualquer apoio/suporte no acompanhamento da mesma. Como prova do anteriormente descrito, segue em anexo um documento comprovativo.*

*Considerando o artigo 56º do Código do Trabalho, proponho o seguinte horário: De segunda a sexta, das 9:30 às 17:30, e aos fins de semana das 16 às 23horas [...]».*

**1.3.** Em 12.08.2022, pela mesma via, o empregador remeteu a sua intenção de recusa, nos seguintes termos:

*«[...] Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei N.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vem esta Direção comunicar que pretende proceder à recusa do seu pedido por razões imperiosas do funcionamento*

do serviço, com os fundamentos a seguir indicados.

[...]

Não obstante a ... exercer um papel-chave em matéria de liderança e coordenação de toda a Equipa, a organização da Equipa da ... (doravante abreviada por CA) é efetuada por 3 (três) grandes áreas de trabalho:

1. Área de Apoio;
2. Área Educativa e Terapêutica (Equipa de Cuidadores);
3. Área de Diagnóstico e de Projeto de Vida (Equipa Técnica);

Sublinha-se que a Área Educativa e Terapêutica (Equipa de Cuidadores) é constituída por Técnicos Superiores com formações diversas na área de enquadramento (e.g., psicologia, reabilitação psicomotora, educação social) e por Técnicos de Ação Educativa com o 12º ano de escolaridade, sendo atribuída primazia a um perfil de trabalhador que seja capaz de corresponder à complexidade da intervenção e com competências ajustadas para a exigência da população ali acolhida (tendo por base as suas características cada vez mais complexas).

Por conseguinte, as CA desta Direção tendem a ter a seguinte constituição:

- Diretor Técnico;
- Técnico Superior – Psicologia;
- Técnico Superior – Serviço Social;
- Cuidadores (Técnicos Superiores e Técnicos de Ação Educativa);
- Auxiliares de Serviços Gerais;
- Cozinheiros;

Estando V. Exa. adstrita à Área Educativa e Terapêutica, tem como responsabilidades, por exemplo, prestar cuidados quotidianos relacionados com a alimentação, higiene, vestuário, segurança e bem-estar das crianças; acompanhar e apoiar as crianças na realização de atividades de carácter educativo, social, formativo e cultural; acompanhar as crianças na sua situação escolar (e.g., apoio/supervisão nas deslocações) e assegurar um efetivo acompanhamento da situação de saúde física e psicológica da criança (e.g., idas a consultas, marcação de consultas, medicação).

[...]

Na ... – acolhendo crianças maioritariamente entre os 2 e os 4 anos – todas e cada uma das crianças carecem que lhes seja assegurado não só os cuidados básicos e de supervisão, bem como, necessitam que seja dada primazia a uma intervenção que se pretende reparadora, transformadora e potenciadora de crescimento e mudança para as crianças acolhidas e suas famílias.

Neste contexto, o período das tardes e dos fins de semana são períodos privilegiados da intervenção, pois entre as 8h e as 17horas, nos dias úteis, as crianças tendem a estar integradas em equipamentos de infância. Mais, é durante o período compreendido entre

*as 17 e as 22horas, bem como ao final de semana (sábado e domingo), o momento em que as crianças e jovens se encontram na ..., que são cumpridas as rotinas diárias (e.g., cuidados de higiene específicos, refeições, atividades extracurriculares/culturais, gestão de visitas e contatos da família, hora de deitar) e que se assegura o desenvolvimento de uma intervenção de proximidade, especializada e potenciadora de um contexto securizante. Trata-se de um grupo de crianças com necessidades e perfis muito exigentes, visto todas apresentarem uma grande necessidade de relações privilegiadas e atenção individualizada.*

*Mais, no período de redução de horário que solicita, as atividades que correspondem às funções de Cuidadora (e.g., consultas médicas e outras diligências, organização dos banhos e refeições, acompanhamento de vistas de familiares, etc.) ficariam comprometidas, desprotegendo em larga medida o bem-estar e segurança das crianças e jovens acolhidos/as e dos restantes trabalhadores da equipa. Na prática, atribuindo o horário ora solicitado por V. Exa. o funcionamento desta ... nos períodos de tempo das 17:30 às 22horas (de segunda a sexta-feira) e das 7:30 às 16horas (sábados e domingos) deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis. Efetivamente, a proposta de trabalho em horário flexível apresentada por V. Exa. não é compatível com o desenvolvimento da dinâmica funcional e relacional da intervenção preconizada, sendo um forte constrangimento para o regular funcionamento da ..., pois acarretaria constrangimentos e dificuldades na salvaguarda das necessidades biopsicossociais de todas as crianças acolhidas nesta ..., no estabelecimento de vinculações seguras, estáveis e previsíveis com vista a uma intervenção terapêutica.*

*[...]*

*Sob este ponto de vista, cumprir a pretensão de V. Exa., seria assumir que os/as demais Cuidadores/as teriam que ver alterado o seu horário de trabalho ou a ... teria que aumentar o recurso ao trabalho suplementar (com custos associados). Tal solução traria igualmente consequências gravosas para aqueles/as colegas, com eventuais consequências para o seu descanso, a sua prestação de atividade e, eventualmente, para a sua saúde. O que equivale, na prática, a dizer que ir ao encontro da sua solicitação faria com que se deixasse de cumprir exigências imperiosas de funcionamento e responsabilidades legais da ... [...]*».

**1.4.** A requerente não realiza qualquer apreciação.

**1.5.** Ao processo o empregador não junta mais documentos para além dos 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 flexível, nos dias úteis, das 9:30 às 17:30; aos sábados, das 16 às 23horas.

**2.17.** A requerente fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável à filha, de 6 anos de idade, uma vez que o outro progenitor trabalha no estrangeiro e não presta qualquer assistência à menor, que necessidade de apoio para ir/voltar da escola, bem como para cuidados básicos de higiene, saúde e alimentação, dada a sua idade.

**2.18.** Sem referir prazo para que o solicitado perdure, esta Comissão pressupõe que a trabalhadora faz o pedido pelo limite legalmente permitido, isto é, até ao 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT

**2.19.** Do que a trabalhadora expõe, é dedutível que a mesma vive com a menor em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Tendo em conta o suprarreferido, o pedido reúne todos os requisitos legais necessários.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta em necessidades imperiosas do funcionamento da organização.

**2.22.** Antecipando, desde já, que ambos o motivo improcede para o efeito ora em análise, passamos a explicar porquê. E é muito simples: ao empregador não basta alegar um dos dois motivos patentes no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho para, automaticamente, a intenção de recusa valer.

**2.23.** De facto, à entidade empregadora é exigível que fundamente, de modo exaustivo e comprovado, que aquilo que alega realmente tem razão de ser. O que, no caso ora em análise claramente não acontece.

**2.24.** Com efeito, apesar de extensa q.b., a intenção de recusa baseia-se, fundamentalmente, em generalidades sobre o tipo de organização em que a requerente trabalha, não dizendo nada acerca do que interessaria para o caso, nomeadamente: quantos/as colegas com o mesmo perfil da trabalhadora existem na organização ou quais os turnos que ficariam a descoberto com a atribuição do horário solicitado à requerente.

**2.25.** E nem se diga que no período de horário solicitado que – sublinha-se – não representa redução alguma, pois a trabalhadora continuará a laborar as mesmas horas, apenas as fixará num mesmo horário, de modo a compaginar o trabalho com as rotinas da menor, «as atividades que correspondem às funções de Cuidadora ficariam comprometidas, desprotegendo em larga medida o bem-estar e segurança das crianças e jovens acolhidos/as e dos restantes trabalhadores da equipa».

**2.26.** Nem que «atribuindo o horário ora solicitado por V. Exa. o funcionamento desta ... nos períodos de tempo das 17:30 às 22horas (de segunda-feira a sexta-feira) e das 7:30 às 16horas (sábados e domingos) deixariam de ficar convenientemente assegurados

face aos meios humanos necessários e disponíveis».

**2.27.** Afinal, se a trabalhadora se limitou a escolher um turno existente e praticado na organização, nenhuma das duas alegações faz sentido porque, se existem dois turnos, é porque o empregador entende que há trabalho que o justifique, quer para os dias úteis, quer para os fins-de-semana. O que é compreensível, uma vez que se trata de uma casa que acolhe crianças em risco, funcionando, portanto, em regime 24/7.

**2.28.** Clarifique-se o significado de um horário flexível: tudo se mantém inalterado nas obrigações do/a requerente. Somente o seu turno (no caso de ser esta a modalidade do horário de trabalho) se fixa, para que no trabalho haja uma rotina que torne a sua vida previsível, à imagem do que é desejável para educar qualquer criança. Todos/as os colegas da requerente se mantêm a rodar turnos sem que isto se considere discriminatório, uma vez que a flexibilidade horária é um direito especial de cuidadores de menores de 12 anos que assim o requeiram e cumpram os requisitos legais.

**2.29.** Em suma, o empregador não logrou, de forma esmiuçada e sinalagmática, provar por A+B que a atribuição do horário requerido pela trabalhadora impediria a ... funcionar, motivo pelo qual a sua intenção de recusa improcede.

**2.30.** 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 ..., 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 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 CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 14 DE SETEMBRO DE 2022**