

## PARECER N.º 202/CITE/2020

**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 1297-FH/2020

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, a 16.03.2020, por correio registado com aviso de receção, da entidade empregadora ....., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

**1.2.** A 13.02.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

*«Exmos. Senhores*

*Venho, pelo presente, solicitar a V. Exas a aplicação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho a partir do dia 1 de março em virtude de ser mãe solteira de duas crianças menores, de cinco e um ano(s) de idade, que vivem comigo em comunhão de mesa e de habitação, dentro do horário das 8:30 às 17 horas, com folgas fixas aos sábados e domingos.*

*Aguardo a V. resposta,*

*Melhores cumprimentos,*

*[Assinatura]».*

**1.3.** A 03.03.2020, a entidade empregadora entregou, PMP, à trabalhadora, a intenção de recusa, nos termos abaixo transcritos:

*«Exma. Senhora,*

*Analisado o conteúdo do seu requerimento de horário flexível, datado de 13.02.2020, verifica-se que o horário de trabalho nele pedido não é, de fato e de direito, qualificável como horário flexível, visto que ele menciona apenas horas fixas pretendidas para o início e o termo do período normal de trabalho diário, bem como para o intervalo de descanso, não possibilitando e não permitindo, assim, ao empregador qualquer amplitude e margem para possibilitar a elaboração de qualquer horário que conduza à conciliação dos interesses de ambas as partes.*

*Como é, aliás, notório e do perfeito conhecimento de V. Exa, as características e exigências imperiosas do funcionamento do restaurante não permitem a atribuição de horários fixos nas condições referidas, e muito menos de horários que respondam rigidamente à pretensão e interesse exclusivo dos funcionários que se encontrem ou venham a encontrar nas condições previstas no art.º 56º, n.º 1, do Código do Trabalho. Acresce que V. Exa pretende, ainda, que os dias de descanso semanal coincidam obrigatoriamente com o sábado e o domingo, o que também exorbita do conceito de horário flexível a que a lei se refere.*

*Nestes termos, o aludido requerimento não contém elementos que permitam a sua apreciação no âmbito do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*A gerência».*

**1.4.** A 06.03.2020, a trabalhadora/requerente realizou, também PMP, a sua apreciação cujo teor se reproduz:

*«Exmos. senhores*

*Venho pelo presente meio, responder a vossa recusa de me facultar o horário flexível disposto nos art.2 56 e 57 do código de trabalho, e junto entregar documentos que comprovem os horários do estabelecimento de ensino e infantário no qual frequentam os menores.*

*O meu pedido de horário flexível e não de horário fixo como referido por vocês, e sim de um regime de trabalho flexível que me permita o apoio a família, pois trata-se da prestação de cuidados diários e imprescindíveis a duas crianças menores, uma de 5 anos e outra de 1 ano de idade. E até mesmo depois para as atividades fora da escola. E conseqüentemente das folgas ao fim de semana, também precisam do meu apoio, e por não terem escola nem infantário e não ter com quem os deixar e prestar o devido auxílio e cuidados.*

*Venho assim, reforçar o meu pedido de horário flexível e pedir a vossa atenção as necessidades para os dois menores com quem vivo em comunhão de mesa e habitação que necessitam da minha assistência e cuidados.*

*Assim termino e aguardo a vossa resposta*

*[Assinatura]».*

## 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 subseqüentes 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:

- 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

---

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

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 designios 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 de segunda a sexta-feira, das 8:30 às 17 horas, com folgas fixas aos sábados e domingos.

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de este ser o horário que melhor se compatibiliza com a assistência inadiável que precisa de prestar aos filhos menores de cinco e um ano(s) de idade.

**2.18.** O prazo do pedido presume-se pelo limite legal, ou seja, por 11 anos.

**2.19.** As horas de trabalho que constam do pedido abrangem o PNT da requerente, ou seja, oito horas diárias/40 horas semanais, respetivamente.

**2.20.** A intenção de recusa do empregador assenta nos seguintes motivos:

- Alegada errada qualificação do pedido como sendo de flexibilidade horária;
- Alegadas necessidades imperiosas do funcionamento da organização;
- Alegada falta de elementos para a conformação do pedido enquanto FH.

**2.21.** A primeira alegação é incorreta, porquanto, para o tipo de empregador em causa – uma ... -, o significado correto a retirar da expressão «dentro de certos limites», constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, é que basta à trabalhadora enquadrar o seu pedido dentro de um turno pré-existente na organização.

**2.22.** Ora, uma vez que – da intenção de recusa – consta nenhuma objeção do empregador no sentido de inexistir um turno compatível com o pedido, e na falta de documentos anexos ao processo que permitam a esta Comissão aferir noutro sentido, entende-se que a trabalhadora se referirá ao turno da manhã.

**2.23.** Mais se acrescente ser entendimento maioritário desta Comissão enquadrar no artigo 56.º do CT a indicação, pelos/as trabalhadores/as, da amplitude temporal diária e semanal, referenciando-a como a mais favorável à conciliação trabalho/família, por tal não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com respeito pelo dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com vida familiar.

**2.24.** A este propósito, importa referenciar o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai - quanto à noção de horário flexível - o seguinte: *«Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, n.º 2 do CT, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se referem os n.ºs 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a*

*vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo».*

**2.25.** Nesta senda, também o Tribunal da Relação de Évora<sup>[1]</sup> se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *«Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de cinco anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)*»

**2.26.** Pelo que este argumento improcede para os efeitos ora em análise.

**2.27.** A segunda alegação é genérica e nada fundamentada, limitando-se o empregador a referir que «as características e exigências imperiosas do funcionamento do restaurante não permitem a atribuição de horários (...)».

**2.28.** Desta forma, considera-se igualmente improcedente o segundo motivo alegado pelo empregador para os efeitos em análise no presente parecer.

**2.29.** A terceira alegação não corresponde ao previsto para o trabalho em regime de horário flexível constante dos artigos 56.º e 57.º do CT.

**2.30.** Com efeito, os requisitos que a lei prevê para este tipo de pedido são: o/a trabalhador/a ter filho/a menor de 12 anos, viver com ele/a em comunhão de mesa e de habitação, e indicar o início e termo do horário em que quer trabalhar dentro dos limites já explanados no ponto 2.21 – cf. artigo 56.º, n.ºs 1 e 2 do CT

---

[1] Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

**2.31.** Em termos procedimentais, o/a requerente deverá apenas apresentar o pedido ao empregador com 30 dias de antecedência indicando, por um lado, o prazo por que quer gozar da flexibilidade horária; por outro lado, declarando que o/a menor vive consigo em comunhão de mesa e de habitação – cf. artigo 57.º, n.º 1, alíneas a) e b)i)

**2.32.** Ora, uma vez que – como já referido nos pontos 2.16 a 2.19 – o pedido da trabalhadora reúne todos os elementos constantes da lei, improcede também o último motivo aduzido pelo empregador.

**2.33.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao 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 EM 1 DE ABRIL DE 2020 POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**