

## PARECER N.º 676/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/3513/2022

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, a 21.09.2022, 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 as funções de .... nesta organização.

**1.2.** A 22.08.2022, via postal, deu entrada na entidade empregadora requerimento da trabalhadora supra identificada a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível conforme a seguir se transcreve:

*«Eu, ... XXX, [...], a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de ..., nos XXX, venho requerer, a organização do meu horário de trabalho em regime de flexibilidade, para fazer face a necessidade de conciliação entre o meu trabalho e a minha vida familiar e pessoal atendendo ao que dispõem os artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições:*

*- Sou mãe de dois filhos, ... XXX, menor de 8 (anos) e de ... XXX, menor de 5 (anos) que necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento vivendo com os mesmos em comunhão de mesa e habitação;*

*- O pai dos menores não está a usufruir deste direito, por não poder compatibilizar o seu horário com as nossas necessidades devido à sua realidade profissional.*

*- A minha filha ..., está matriculada no estabelecimento de ensino, Escola Básica da XXX, no seguinte horário das 9 horas às 17:30, pelo que se torna necessário levá-la e recolhê-la dentro desse horário.*

*- O meu filho ..., está matriculado no estabelecimento de ensino, Escola Básica da XXX, na valência de Jardim de Infância ..., no seguinte horário das 8 horas às 17:30, pelo que se torna necessário levá-lo e recolhê-lo dentro desse horário.*

*- Face às razões expostas, venho solicitar que me seja concedido o regime de horário flexível em moldes que me permitam conciliar o meu trabalho com os horários dos meus filhos, que atendendo ao tempo de deslocações, deverá ter início nunca antes das 8:30 e o termo do meu período normal de trabalho, nunca depois das 17 horas, de segunda a*

*sexta, perfazendo o horário contratado (40 horas).*

*- O prazo do horário de trabalho agora solicitado terá como limite os 12 anos de idade dos menores e enquanto durarem os factos, pressupostos e as circunstâncias que o determinam, ao que afirmo que comunicarei prontamente à entidade patronal a alteração dos mesmos, de acordo com o previsto no Código do Trabalho;*

*- Há razoabilidade, equidade e proporcionalidade, quer no pedido, quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho solicitado, a dimensão da loja onde trabalho, o seu número de trabalhadores, fluxo de clientes, o volume de vendas e a especificidade do pedido, ou seja, que o mesmo se destina a responder as minhas necessidades de conciliação e aos meus deveres parentais;*

*- Solicito a atribuição de um horário, dentro dos limites acima referidos, que de harmonia com o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, é elaborado pelo empregador, por forma a conciliar a minha vida profissional com os horários praticados pelo estabelecimento de ensino que os menores frequentam.*

*Assim sendo, solicito nos termos e condições expressas a organização do meu horário de trabalho em regime de flexibilidade atendendo ao que dispõem conjugadamente as normas contidas no n.º 3 do artigo 127.º e a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º ambos do Código do Trabalho e tendo em conta a norma constitucional constante da alínea b) do seu n.º 1 seu artigo 59.º que estabelece enquanto direito fundamental dos trabalhadores o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar permitindo apoiar, acompanhar e assistir de forma devida e conveniente a necessidade dos menores [...].*

**1.3.** Em 12.09.2022, via CAR e eletrónica, a trabalhadora foi notificada da seguinte intenção de recusa:

*«Acusamos a receção do pedido de horário flexível, datado de 19.08.2022, mas rececionado a 22.09.2022, o qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*Analisada a pretensão de V. Exa. - que pretende um horário em regime de flexibilidade — horário diurno de 2.ª a 6.ª feira, entre as 8:30 e as 17horas - serve o presente para informar V. Exa. que será intenção da XXX, indeferir o pedido, com os fundamentos:*

- 1. Em outubro de 2021, V. Exa, requereu a prática de horário flexível, o qual, por ser omissivo, se entendeu que seria até que os seus filhos menores atingissem os 12 anos;*
- 2. Apesar dos constrangimentos que esse horário colocou no serviço, e apesar de a XXX, ter emitido parecer no sentido do indeferimento, em cumprimento da decisão da CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, V. Exa. encontra-se a praticar o horário requerido;*

3. Em julho de 2022, V. Exa. apresentou novo pedido de horário flexível, no qual não cumpria as 40 (quarenta) horas semanais, motivo pelo qual a ... informou a intenção de indeferimento, intenção essa subscrita pela CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, e notificada a V. Exa.;

4. Assim, o pedido de horário flexível efetuado em outubro de 2021, encontra-se aprovado e em vigor, considerando-se que, salvo sempre o devido respeito por entendimento contrário, a Lei não prevê que o trabalhador proceda à alteração do mesmo periodicamente, porquanto tal alteração causa sérios constrangimentos de organização de serviço, tanto assim é que, o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, apenas prevê, no seu número 9, a possibilidade do trabalhador proceder a um pedido de prorrogação e não de alteração do horário previamente deferido;

5. Pelo que, com este fundamento se pretende indeferir o novo pedido de horário flexível. Acresce que,

6. Vem agora V. Exa., menos de 1 (um) ano depois da entrega do pedido de horário flexível que pratica atualmente requerer novo pedido de horário flexível, até que os filhos menores atinjam a idade de 12 anos, alegando que 'há razoabilidade, equidade e proporcionalidade, quer no pedido, quer na sua aplicação tendo em consideração à moldura de horário solicitado, dimensão da loja onde trabalha, seu número de trabalhadores, fluxo de clientes, volume de vendas e especificidades do pedido, ou seja, que o mesmo se destina a responder às minhas necessidades de conciliação e aos meus deveres parentais'.

7. Ora, quanto à alegação transcrita no ponto supra cumpre esclarecer V. Exa. que o Hospital ... é uma unidade de saúde, no qual são prestados cuidados de saúde, e não uma loja, pelo que, desconhecemos por completo o que V. Exa. pretende dizer quando alega a 'dimensão da loja onde trabalho';

8. No que ao horário requerido diz respeito - entre as 8:30 e as 17horas — sempre se dirá que o mesmo torna impossível a prestação de 40 (quarenta) horas semanais, porquanto entre as 8:30 e as 17horas medeiam 8:30, à qual se deverá descontar a pausa para descanso obrigatória por Lei;

9. Nos termos artigo 56.º do Código do Trabalho, no que ao horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares diz respeito, estabelece-se no nº 2 que [...]

10. Ora, no que ao intervalo para descanso diz respeito, estabelece o artigo 213.º do Código do Trabalho no n.º 1 que [...] estabelecendo o n.º 2 que [...]

11. Contudo, como V. Exa. não se pronuncia sobre o período de pausa, presume-se que o mesmo não será inferior a uma hora, o que inviabiliza a prestação de quarenta horas de trabalho semanal, uma vez que, no horário de trabalho entre 8:30 e as 17horas, com pausa de uma hora para descanso, o trabalhador apenas pode prestar 7:30 diárias, o

*que perfaz um total de 37:30 semanais.*

*Por tudo quanto se disse,*

*É intenção da ... indeferir o pedido de horário flexível requerido por V. Exa. a 22.08.2022, ao abrigo do regime da parentalidade».*

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

**1.5.** Ao processo, o empregador também não juntou 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 requerente solicita um turno enquadrável entre as 8:30 e as 17horas, somente aos dias úteis.

**2.17.** O objetivo do solicitado é prestar assistência imprescindível e inadiável aos filhos menores, de oito e cinco anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, por acordo judicial de regulação do exercício das responsabilidades parentais.

**2.18.** O prazo para que o pedido coincide com o limite legal, ou seja, com o 12.º aniversário do filho mais novo.

**2.19.** A requerente declara expressamente que mora com os filhos em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Quanto à intenção de recusa do empregador, remete para motivos todos eles não enquadráveis, quer nas exigências imperiosas de funcionamento da organização, quer na insubstituibilidade da trabalhadora.

**2.21.** Recorde-se que estes são os dois únicos argumentos autorizados por lei para deferir intenções de recusa, por parte da entidade empregadora, de um pedido deste tipo – cf. artigo 57.º/2 do Código do Trabalho (CT)

**2.22.** Com efeito, tudo o que não é proibido por lei é permitido.

**2.23.** Ora, se a requerente está a gozar de um horário flexível que já não lhe serve, nada a impede de fazer novo pedido, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do CT – motivo por que os argumentos de 1 a 5 da Intenção de Recusa (IR) improcedem.

**2.24.** Adiante, é patente que a requerente foi buscar um exemplo de um pedido de horário flexível – a um/a amigo/a, a um/a conhecido/a, à Internet – para fazer a sua solicitação. Labora num hospital e refere, a páginas tantas, uma loja com clientela.

**2.25.** Destarte o contexto estar obviamente errado, isto em nada desvirtua o facto de a trabalhadora precisar, realmente, de conciliar o trabalho com a família. Para além de a mesma ter logrado reunir os três requisitos necessários, pro lei, para fazer um pedido deste tipo, a saber: horário pretendido, prazo para este vigorar e declaração de que mora com o(s) menor(es) em comunhão de mesa e habitação. Motivo por que também os argumentos 6 e 7 da IR improcedem.

**2.26.** A final, a entidade empregadora vem alegar que o horário que a trabalhadora requer não lhe permite cumprir o PNT contratualizado.

**2.27.** Ora, na verdade isso não se verifica, porque esta Comissão tem como assente que o intervalo para almoço pode ser reduzido até 30 minutos quanto o objetivo é, exatamente, conciliar o trabalho com a família. Pelo que, aplicado ao caso em concreto, a requerente laboraria exatamente as 8 horas a que se vinculava, das 9 às 17 horas, com 30 minutos de pausa. Motivo por que as razões invocadas nos pontos 9 a 11 da IR im procedem também.

**2.28.** 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 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 CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP –  
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 12 DE OUTUBRO DE 2022**