

## **PARECER N.º 689/CITE/2022**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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/3594/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 26.09.2022, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de Agente... nesta organização.

**1.2.** A 02.09.2022, via postal, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado conforme a seguir se transcreve:

*«Eu, ... XXX, [...], funcionário na XXX, como ... desde 2017, na área do ... sob Chefia de XXX venho, por este meio, requerer a renovação do horário flexível pelo motivo de ter um filho menor de 12 anos (8 anos e 7 meses), que necessita de assistência e acompanhamento, principalmente no que requer a deslocação para a escola.*

*Nesta conformidade, solicito a renovação do horário de trabalho flexível entre as 8:30 e as 15horas, de segunda a sexta-feira, nos termos do n.º 3 do art.º 56, para que o mesmo me permita ir buscar o meu filho à escola.*

*Em face à alteração legislativa realizada pela lei 7 de 2009 de 12 de fevereiro, venho assim requerer que o horário flexível me seja concedido até aos 12 anos, ao abrigo do art.º 57, n.º1, al. a).*

*Para os efeitos do mesmo art.º 57.º, declaro que o meu filho ... XXX, nascido a 17.01.2014, vive comigo em comunhão de mesa e habitação».*

**1.3.** Em 19.09.2022, via eletrónica, o empregador remeteu a sua intenção de recusa ao trabalhador nos seguintes termos:

*«Relativamente ao seu pedido de horário flexível, que chegou ao conhecimento da XXX, nomeadamente dos Recursos Humanos e da sua chefia, no dia 02.09.2022, vimos por este meio responder ao mesmo.*

*Cabe à Direção de ... assegurar o serviço diário, dentro do período de funcionamento compreendido entre as 8 e as 20 horas, de segunda a sexta-feira, e aos sábados, das 8:30 às 15 horas.*

*Atualmente, o serviço de ... conta já com um elevado número de trabalhadores a exercer o mesmo horário, designadamente o horário das 9 horas às 15:30.*

*Considerando que a ... tem de ser efetuada até às 20 horas, o elevado número de trabalhadores a exercer o horário da manhã prejudica o funcionamento do serviço, na medida em que coloca em causa o funcionamento do serviço de ... no período da tarde. Em face do exposto, não é possível à XXX aceitar mais pedidos para os horários entre o período das 8:30 às 15:30, uma vez que prejudica o funcionamento eficaz do referido serviço, essencial para a empresa, bem como para a cidade de ... e para os seus cidadãos.*

*Tentando ir de encontro às suas expectativas, propomos o horário das 10:30 às 17 horas, que lhe permitirá conciliar, em parte, a vida profissional com a familiar.*

*Em alternativa, existe também a possibilidade de lhe ser atribuído o horário das 12:30 às 19 horas».*

**1.4.** Pela mesma via, nessa data, o trabalhador realiza a seguinte apreciação:

*«Não percebi o conteúdo do email, não estando a analisar caso nenhum, sendo este um email modelo enviado para todos os colegas.*

*Relembro que o pedido foi feito a dia 29 de agosto, tal como segue em anexo, e não a 2 de setembro como referido no seu email, o que - de acordo com art.º 57.º n.º8-a) deveria ter sido respondido no prazo de 20 dias.*

*Em resposta a este email é que me foi solicitado o envio da minuta e declaração, este sim, dia 2 de setembro.*

*Mais informo que o número elevado de funcionários neste horário já me inclui, pelo que não acrescenta qualquer tipo de prejuízo à empresa.*

*Sendo renovação, deveria ser critério igual para todos, à semelhança dos colegas que pediram no mesmo ano que eu, e, conseqüentemente, renovaram recentemente, sem sofrerem qualquer oposição, o que não se verifica de momento.*

*Relativamente à sugestão, tendo sido por 2 vezes solicitada a declaração escolar para ter em atenção o horário balizado, a mesma deveria servir para provar que as circunstâncias se mantêm iguais à data do primeiro pedido. Agradeço a retificação do email e resposta ao mesmo».*

**1.5.** Ao processo, o empregador 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, o trabalhador solicita renovação do turno entre as 8:30 e as 15horas, somente aos dias úteis.

**2.17.** O requerente fundamenta o seu pedido no facto de ter de prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho menor, de 8 anos de idade, vide, no que toca à logística escolar.

**2.18.** E refere, como prazo para que o solicitado perdure, o limite legal, ou seja, o 12.º aniversário do filho – cf. artigo 56.º/1 do CT

**2.19.** O requerente afirma ainda que mora com o menor em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Assim sendo, aparentam estar reunidos todos os requisitos legais necessários para um pedido deste tipo, PNT incluído.

**2.21.** A entidade empregadora recusa a concessão de tal horário, alegando que atualmente o serviço de ... detém um elevado número de trabalhadores a exercer o mesmo horário, nomeadamente o horário das 8:30 às 15 horas, referindo ainda que em virtude de a ... ter de ser efetuada até às 20 horas, o elevado número de trabalhadores a exercer o horário da manhã prejudica o funcionamento do serviço porquanto põe em causa o funcionamento do serviço de ... no período da tarde.

**2.22.** De referir que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação trabalho/família do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.23.** Ora, alvitados os argumentos da entidade empregadora, somos de concluir que os mesmos são insuficientes e não permitem preencher o conceito de exigências imperiosas de funcionamento da empresa e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora.

**2.24.** Na verdade, o empregador arguiu os seus argumentos de forma genérica e conclusiva limitando-se a referir que já existe um elevado número de trabalhadores a exercer o horário da manhã e que isso prejudica o funcionamento eficaz do referido serviço de fiscalização no período da tarde.

**2.25.** Acresce que nenhum dos argumentos da entidade empregadora se mostra concretizado, tanto mais, quando se afigura que o/ trabalhador/a já vem praticando o horário solicitado, por se tratar de uma prorrogação.

**2.26.** 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 pelo trabalhador 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 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**