

## PARECER N.º 195/CITE/2023

**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/828/2023

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, a 17.02.2023, via eletrónica, 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 ... na área de ... nesta organização.

**1.2.** A 31.01.2023, 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, ... [...], venho por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo [da lei] praticar a modalidade de horário flexível [...] de forma a poder prestar assistência a filhos menores de 12 anos ..., nascido a 12.01.2005, e ..., nascido a 25.12.2020.*

*Considerando [a lei], proponho que o referido horário contenha:*

*- Um período compreendido entre as 9horas, terminando às 16:30, de segunda a sexta-feira.*

*Cumprindo assim as 35horas semanais [...]*

*Declaro [...] que os descendentes habitam comigo em comunhão de mesa e habitação».*

**1.3.** Em 16.02.2023, o trabalhador recebe a intenção de recusa do empregador, em que este refere, nomeadamente, o seguinte:

*«O horário dos Serviços ... é de 2ª a 6ª feira das 8h30 às 20H, sábados das 9H às 17H e domingos das 14H às 17H.*

*Na equipa dos Assistentes Operacionais (AO) existem mais colaboradores com filhos menores de 12 anos e, caso todos peçam horário flexível, os AO não irão conseguir assegurar o horário da farmácia e alguns AO iriam ficar sobrecarregados, criando conflitos na equipa.*

*Atualmente, nos períodos de férias é difícil assegurar horários sem sobrecarregar os que*

ficam.

*Tem havido flexibilidade do serviço de ajustar os dias até às 20H, assim como, os fins de semana, de acordo com as solicitações dos funcionários.*

*Considero que o serviço pode ajustar o horário do funcionário com o horário da esposa, e deste modo não compromete a atividade da ...».*

**1.4.** O trabalhador não realizou apreciação alguma.

**1.5.** Ao processo, o empregador não juntou mais documentos para além dos requeridos.

## **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 horário das 9 horas às 16:30, somente aos dias úteis.

**2.17.** O requerente fundamenta o seu pedido no facto de ter de prestar assistência imprescindível e inadiável aos filhos menores, de 7 e 2 anos de idade, uma vez que a outra progenitora também trabalha por turnos.

**2.18.** Sem referir prazo para que o solicitado perdure, presume-se que o requerente o faça pelo limite legal, ou seja, até à data do 12.º aniversário do menor mais novo do agregado familiar – cf. artigo 56.º do CT *in fine*

**2.19.** Na solicitação, o trabalhador refere expressamente que mora com os descendentes em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Assim sendo, estão reunidos os três requisitos essenciais que a lei exige para um pedido deste tipo, PNT incluído.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa, é sumariíssima, limitando-se a referir que existem mais colegas do requerente com filhos menores a cargo, e que – na situação hipotética, sublinhe-se – de todos/as pedirem o mesmo turno, nos mesmos dias, o horário da ... não ficaria assegurado.

**2.22.** Mais acrescenta a coordenadora do Serviço onde o trabalhador presta funções que já é complicado gerir as férias das pessoas sem sobrecarregar os/as que ficam a laborar. E conclui que será possível «ajustar o horário do funcionário com o horário da esposa, e, deste modo, não comprometer a atividade» prestada.

**2.23.** Ora, antecipando-se que ambas as razões aventadas improcedem para o caso objeto de análise, sempre se diga que a primeira situação não passa de uma mera conjectura, e não de uma realidade efetiva.

**2.24.** Porque todas as famílias são diferentes, e também assim as suas dinâmicas, pressupor que todas as pessoas com filhos menores querem o mesmo pode revelar-se falacioso. Para além do que não lidamos aqui com situações abstratas, mas com casos concretos, de vidas de pessoas que têm problemas em conciliar o trabalho com a família, e - por isso - recorrem ao direito especial que constitui a flexibilidade horária.

**2.25.** Se/quando todos/as os/as cuidadores/as de menores de 12 anos de idades

solicitarem o turno da manhã tornando a Farmácia ingerível por ficarem turnos a descoberto, a única coisa que a sua coordenadora precisará de fazer é aplicar a chamada teoria da rotatividade, que consiste em retirar a todos/as os/as titulares do gozo do direito na mesma proporção, para que todos/as possam usufruir dele na mesma parcela.

**2.26.** Esta é, efetivamente, a via para assegurar que o princípio da igualdade de tratamento perante a lei é cumprido, repita-se, apenas e só na situação de, comprovadamente, o Serviço se tornar impossível de operar por haver determinado turno saturado e outros sem pessoas suficientes para trabalharem.

**2.27.** Destarte a abertura dada pela coordenadora do Serviço onde o requerente presta funções, uma solução desse tipo nunca seria possível, uma vez que estaria sempre dependente do envolvimento de outra organização que aqui não é tida nem achada.

**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 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 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 15 DE MARÇO DE 2023**