

## **PARECER N.º 912/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/4735/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 26.09.2023, 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 nesta organização.

**1.2.** A 07.09.2023, via eletrónica, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador referindo o seguinte:

- É pai de dois filhos menores, de 5 e 8 anos;
- Com quem vive em comunhão de mesa e habitação;
- A outra progenitora é ..., passando cerca de metade das noites fora de casa por mês;
- e
- Para conciliar trabalho/família carece de «horário flexível para poder acompanhar os meus filhos de segunda a sexta-feira, das 8 às 17horas, com folga aos fins de semana, durante um período de 2 anos».

**1.3.** Em 15.09.2023, pela mesma via, o trabalhador recebe a intenção de recusa (IR) do empregador, com o seguinte teor:

*«No seguimento da sua comunicação, e tal como já tive oportunidade de lhe explicar pessoalmente, lamentamos informar que a ... não poderá atribuir-lhe o horário que solicitou, nos termos e pelos fundamentos que indicamos na comunicação anexa, que já lhe foi entregue em mão.*

*Não obstante, e conforme lhe foi verbalmente antecipado e até já tínhamos sugerido no passado, mostra-se possível compatibilizar o seu horário de trabalho com as ausências profissionais da sua mulher, mãe dos seus filhos, sendo que, para tal, é necessário que nos faculte, em tempo útil, o planeamento mensal de atividade da sua mulher».*

**1.4.** O supra mencionado anexo do empregador refere o seguinte:

«[...] *Em primeiro lugar, o horário de trabalho por si solicitado não constitui um horário flexível, nos termos das disposições legais a que alude na comunicação sob resposta, mas antes a escolha de um horário de trabalho fixo, sem folgas rotativas.*

*(ii) Com efeito, nos termos da Lei o horário flexível consubstancia-se na prerrogativa concedida ao trabalhador de poder escolher, dentro de certos limites (definidos pela entidade empregadora), as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sendo que o horário que o ... solicitou não compreende esta faculdade.*

*iii) O horário que o ... nos solicitou tem implícita a determinação, por si, dos dias de descanso semanal, na medida em que pretende prestar trabalho somente de segunda a sexta-feira,*

*(iv) Sucede que, o direito a um horário flexível que o Código do Trabalho lhe atribui não compreende a prerrogativa de ser o trabalhador a fixar os dias de descanso semanal, cuja fixação se mantém na esfera jurídica da entidade empregadora.*

*(v) Este aspeto assume particular relevância, considerando que o estabelecimento comercial da ... funciona 7 dias por semana, das 8 às 21 horas, tendo uma grande afluência precisamente nos dias de descanso para a maioria dos seus clientes, nomeadamente no Sábado e no Domingo, sendo necessário garantir o atendimento ao público durante esses períodos de maior afluência.*

*Para além do acima exposto, haverá que sopesar um outro aspeto de primordial importância, que também impossibilita a ... de aceder ao seu pedido, nos moldes em que o mesmo foi formulado: é que as necessidades de funcionamento da empresa não são compatíveis com o horário que solicita.*

*Efetivamente, a natureza da atividade e os períodos de funcionamento da empresa, nomeadamente o facto do seu período de funcionamento ser superior a 8 horas diárias, obriga-nos a organizar horários diferenciados para que sejam respeitados os limites máximos do período normal de trabalho diário de todos os trabalhadores e, simultaneamente, que as necessidades de trabalho são garantidas durante todo o período de funcionamento.*

*A distribuição dos horários foi efetuada de acordo com as necessidades de serviço, sendo essencial para a empresa manter a possibilidade de determinar, de antemão, as horas de início e termo do período de trabalho diário de cada trabalhador, por forma a que seja assegurado o normal funcionamento dos estabelecimentos comerciais, sem comprometer o serviço prestado aos clientes.*

*De facto, considerando a natureza dos serviços prestados e da atividade profissional que o ... se obrigou a prestar, não se revela possível atribuir—lhe um horário em que lhe é dada a faculdade de escolher as horas de início e termo da jornada diária de trabalho,*

*pois que o exercício de tal faculdade poderia ter como consequência que, em determinados dias e horas, o número de colaboradores presentes não seria suficiente para assegurar as necessidades de serviço.*

*Por último, refira-se que é precisamente porquanto a ... pretende assegurar que todos os trabalhadores com responsabilidades familiares e, acima de tudo, com filhos menores de 12 anos, a quem, certamente, precisarão de prestar assistência, têm a possibilidade de exercer cabalmente e de forma equitativa os seus direitos, que a empresa elaborou os horários em vigor, através dos quais tentamos garantir, na medida do possível, a compatibilização de todas estas responsabilidades e direitos de todos quantos conosco trabalham.*

*Salientamos que, a concessão do horário específico que o ... nos solicita pelos próximos 2 anos penalizaria os seus colegas de uma forma excessiva, o que, para além de poder ser sentido como uma injustiça, será suscetível de violar o direito dos seus colegas à conciliação da vida pessoal com a vida profissional, e, acima de tudo, de afetar a possibilidade de os mesmos cumprirem as suas responsabilidades familiares e parentais [...]».*

**1.5.** Em 20.09.2023., o trabalhador realiza a sua apreciação, ainda pela mesma via, reiterando essencialmente aquilo que solicitou.

**1.6.** Ao processo, o empregador juntou os mapas de horários praticados.

## **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/a 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 «horário flexível para poder acompanhar os meus filhos, de segunda a sexta-feira, das 8 às 17horas, com folga aos fins de semana, durante um período de 2 anos e garantir assim, a conciliação entre a vida familiar e profissional».

**2.17.** Isto porque a outra progenitora é ... e passa metade das noites por mês fora de casa, não podendo prestar o apoio de que os menores carecem.

**2.18.** O trabalhador diz expressamente que mora com os filhos em comunhão de mesa e habitação, estando assim cumulativamente preenchidos todos os requisitos legais para um pedido deste tipo, PNT incluído.

**2.19.** O empregador, por seu turno, alega que este não é um verdadeiro pedido de horário flexível – o que, como se acaba de demonstrar, improcede para os efeitos ora em apreço – e também refere supostas exigências imperiosas do funcionamento da organização, cuja igual improcedência para o caso em concreto se passará a explicar;

**2.20.** Pela expressão constante do artigo 57.º/2 do CT, deve entender-se que, a conceder ao trabalhador o turno solicitado («013» de acordo com o mapa de horários apenso pelo próprio empregador), a ... deixa, pura e simplesmente, de funcionar.

**2.21.** E decorre muito claro, dos argumentos utilizados pelo empregador, que este tipo de raciocínio silogístico não corresponde ao que foi feito, pelo contrário: o empregador enleia-se em generalidades (vide, os parágrafos começados por «Efetivamente [...]», «A distribuição dos horários [...]» e [De facto [...]] - cf. página 2 da IR), para concluir no sentido exatamente contrário ao espírito da lei.

Vejamos,

**2.22.** O empregador termina a IR, afirmando que «é precisamente porque pretende assegurar que todos os trabalhadores com responsabilidades familiares [...] têm a possibilidade de exercer cabalmente e de forma equitativa os seus direitos, que a empresa elaborou os horários em vigor»;

**2.23.** Para depois rematar que «a concessão do horário específico que nos solicita [...] penalizaria os seus colegas de uma forma excessiva, o que [...] seria suscetível de violar os direitos dos seus colegas à conciliação» trabalho/família.

**2.24.** À óbvia contradição dos argumentos, sublinhe-se que o trabalhador em causa está apenas a solicitar o gozo de um direito do qual é pleno titular. Se mais algum/a colega o quiser fazer, é livre disso. Não se antevê, aqui, qualquer injustiça – até porque todas as famílias têm dinâmicas diferentes, logo, necessidades também variantes.

**2.25.** Sendo que, como demonstra uma rápida leitura da lei, dois anos nem é um pedido por aí além, tendo em conta que o requerente tem direito a esta prerrogativa especial durante sete – mais do triplo do tempo, portanto.

**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 CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 24 DE OUTUBRO DE 2023**