

## **PARECER N.º 19/CITE/2021**

**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 5426-FH/2020

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 09.12.2020, via correio registado com AR, 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 11.11.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, PMP, da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

*«Eu, ..., portadora do BI ..., e com o número de funcionária ..., venho por este meio solicitar restrição de horário até às 18 horas.*

*Tenho a meu cargo dois filhos menores, um com 11 meses, outro com 4 anos. O meu marido ficou impossibilitado de os ir buscar à escola devido ao horário do seu novo emprego, conforme documento apresentado.*

*Agradeço deferimento».*

**1.3.** Por correio eletrónico datado de 01.12.2020, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa nos termos abaixo transcritos:

*«Exma. Senhora,*

*1. Na sequência do pedido apresentado no passado dia 11 de novembro de 2020, no âmbito do qual V. Exa. requer que o seu horário seja até as 18 horas, serve a presente para informar que é nossa intenção recusar tal pedido, com os seguintes fundamentos: 2. Atualmente, a Loja tem o seguinte período de funcionamento: segunda-feira a domingo, das 8 horas às 22:30. A partir do dia 17 de janeiro de 2021, o período de funcionamento será o seguinte: segunda-feira a domingo, das 9 horas às 24:30.*

*3. Como sabe, V. Exa. trabalha atualmente em regime de horários rotativos, de segunda-feira a domingo, podendo entrar de manhã às 8 horas e tendo como possível hora de saída as 20 horas*

devido ao seu período de amamentação. Ao terminar este período, a hora de saída seria então as 24:30.

4. Importa notar que o pedido formulado por V. Exa. não encontra o mais pequeno amparo no regime de horário flexível previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho; esse regime não permite ao trabalhador substituir-se ao empregador na fixação do horário de trabalho e impor a este um horário fixo.

5. Justamente por isso, o trabalhador que pretenda beneficiar do regime em questão deve apenas solicitar o horário flexível, nos termos e prazos indicados no artigo 57.º do Código do Trabalho, não se prevendo em parte alguma do regime vigente que cumpre ao trabalhador ‘fixar’ a seu bel-prazer um qualquer horário no seu pedido (vide n.º 1 do citado preceito), como V. Exa. faz no pedido em apreço.

6. Nesta sede, o artigo 56º, n.º 2 do Código do Trabalho é bem claro ao prever que o horário flexível é elaborado pelo empregador (nunca pelo trabalhador), nos termos e condições aí previstos, ou seja:

(a) Um ou dois períodos de presença obrigatória igual a metade do PNT. Ou seja, por exemplo, para um PNT diário de 8 horas, o horário elaborado pelo empregador deverá prever um ou dois períodos com 4 horas de presença obrigatória;

(b) Períodos para início e termo do trabalho diário com duração não inferior a um terço do PNT diário (podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento). Ou seja, por exemplo: para um PNT diário de 8 horas, os períodos para início e termo do trabalho diário deverão ter duração não inferior a 2:40, tendo depois o trabalhador liberdade para escolher a hora de entrada e saída dentro desses períodos;

(c) Período para intervalo de descanso não superior a duas horas;

7. É nisto que consiste o regime do horário flexível: um horário elaborado pelo empregador, mas em que ‘o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário’ (vide artigo 56º, n.º 2 do Código do Trabalho).

8. Não se trata, reitera-se, de um regime que permite ao trabalhador impor um horário fixo ao empregador, como pretende V. Exa. Note-se que:

9. A Loja tem um maior volume de vendas todos os dias no horário da tarde — 16 às 22 horas — que é aquele que V. Exa. pretende restringir.

10. Acresce que, nesta Loja, existem mais sete trabalhadores com filhos menores, o que limita gravemente a planificação dos horários de trabalho dos trabalhadores da Loja. 11. Como é evidente, tem de existir um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho pelos diversos trabalhadores, quer aqueles que tenham responsabilidades parentais, quer aqueles que não as tenham.

12. Por outro lado, a Empresa procura também elaborar horários de trabalho por forma a que todos os trabalhadores da Loja pratiquem ‘horários de encerramento’ de forma rotativa.

13. *Se fosse aceite a pretensão de V. Exa., ficaria necessariamente excluída do regime de rotação acima especificado, solução que não seria razoável para os demais trabalhadores da Loja.*

14. *A elaboração dos horários de trabalho tem em conta, entre outros aspetos, as necessidades de serviço e organizacionais da Loja, não podendo a Empresa ficar subordinada aos interesses particulares dos trabalhadores que, por muito relevantes que sejam, não podem por em causa os interesses da própria organização económica da Empresa.*

15. *Assim, a pretensão de V. Exa. não pode ser aceite, por ser absolutamente incompatível com a forma de organização do trabalho desta Empresa.*

16. *Pelos motivos atrás expostos, a Empresa vê-se forçada a recusar o pedido apresentado por V. Exa.».*

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

**1.5.** Por seu turno, o empregador não apensou ao processo quaisquer outros documentos.

## **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 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.<sup>1</sup>

---

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

**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 trabalhadora solicita que lhe seja atribuído horário de trabalho «até às 18 horas».

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos de 11 meses e quatro anos, nomeadamente no que toca à logística escolar, uma vez que essa tarefa se tornou impraticável para o outro progenitor devido ao seu novo emprego.

**2.18.** A requerente não refere por que prazo quer que o pedido dure, caso em que a CITE é unânime ao presumir que o faz pelo prazo máximo legal, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança mais nova – cf. artigo 56.º/1 *in fine* do CT

**2.19.** Embora não refira, *ipsis verbis*, que vive com os filhos em comunhão de mesa e habitação, a trabalhadora utiliza a expressão: «Tenho a meu cargo dois filhos menores», em tudo análoga àquela. Por outro lado, e ainda que dúvidas se mantivessem, da intenção de recusa é explícito que a requerente ainda se encontra a amamentar a criança mais nova.

**2.20.** Assim, e de acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram, pois, reunidos e cumpridos, já que também o PNT é respeitado.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta nos seguintes motivos:

- Alegado incumprimento dos requisitos formais do pedido, que fixa um horário flexível, retirando margem de manobra ao empregador para o gerir;
- Alegado pico de vendas da Loja a que a trabalhadora se encontra adstrita fora do pedido desta;
- Alegada limitação da planificação dos mapas de horários, uma vez que há mais sete trabalhadores/as da mesma loja com filhos menores a cargo; e
- Alegada violação do princípio da igualdade para com os/as outros/as colegas que não têm filhos menores a cargo.

**2.22.** O primeiro argumento invocado pelo empregador improcede pelos seguintes motivos: em primeiro lugar, e ao invés do que alega aquele, o pedido da trabalhadora a solicitar autorização para laborar segundo o regime de flexibilidade horária reúne todos os requisitos legais, como já foi explanado nos pontos 2.16. a 2.19.

**2.23.** Sobre a alegada inversão e conseqüente desvirtuamento da modalidade de trabalho sob a forma de flexibilidade horária, que constrange a faculdade de o empregador estabelecer os horários de trabalho das pessoas que contrata, esclareça-se que, pela expressão «dentro de certos limites», constante do artigo 56.º/2 do CT, deve entender-se – para trabalhadores/as que laborem por turnos – a escolha de um turno pré-existente na organização.

**2.24.** Ora, numa loja cujo horário de funcionamento é das 8 às 22:30, de segunda-feira a domingo (2020), e das 9 às 24:30 (2021) para os mesmos sete dias da semana – e pese embora os mapas de horários não tenham sido anexados ao processo pelo empregador – facilmente se deduz que, concedido o primeiro turno à requerente, o seu pedido é atendido.

**2.25.** Ainda sobre este argumento, salienta-se o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de ser enquadrável no artigo 56.º do CT a indicação, pelos/as trabalhadores/as, da amplitude temporal diária e semanal referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, 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 do trabalho com a família.

**2.26.** A este propósito, releva também 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».

**2.27.** Nesta senda, o Tribunal da Relação de Évora[1] pronunciou-se 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

---

[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>

às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível».

**2.28.** Prossequindo para o segundo argumento do empregador, este improcede igualmente pelo facto de o mesmo não vir documentado, impossibilitando esta Comissão de aferir da sua efetiva verificação.

**2.29.** O terceiro argumento improcede também, e por um motivo muito simples: o empregador esta a partir do pressuposto que todas as outras pessoas com menores a cargo farão o mesmo pedido da trabalhadora, quando, na realidade, isso não passa duma mera hipótese fáctica, sem qualquer fundamentação real, raiando a «futuurologia».

**2.30.** Com efeito, todas as famílias têm dinâmicas diferentes, resultando daqui que as soluções que melhor servem a uns agregados não são, necessariamente, as mesmas do que para outros. Fatores múltiplos como o local de residência, o trabalho do outro cônjuge, a distância da escola/creche dos menores ou a existência doutro suporte familiar, entre outros, fazem com que as escolhas mais convenientes de uns possam não ser as de todos.

**2.31.** Daqui que seja determinante focarmo-nos no caso em apreço, ou seja: uma trabalhadora com dois filhos menores, de 11 meses e 4 quatos, carece sair do trabalho até às 18 horas para ir buscar as crianças à escola, uma vez que o pai delas tem um horário laboral que o impossibilita de assumir essa tarefa.

**2.32.** Em estreita ligação com este argumento, está o último a analisar, cujo sentido é igualmente improcedente. Isto porque o princípio da igualdade, princípio basilar do sistema jurídico do País, impõe que se trate de forma igual o que/quem é igual, e que se diferencie o que - por natureza - é diferente.

**2.33.** Ora, se a trabalhadora em causa é mãe de um bebé de 11 meses e de uma criança de 4 anos e não tem quem os traga da escola ao fim da tarde, resulta líquido que um tratamento especial lhe deve ser dado.

**2.34.** Planificar os horários de trabalho e gerir os/as colaboradores/as das lojas é uma tarefa que cabe ao empregador. Porém, na prossecução desta demanda, os/as trabalhadores/as com direitos especiais, como é o caso de responsáveis por crianças menores de 12 anos, não podem ser prejudicadas, porquanto o legislador previu especificamente um conjunto de normas, entre as quais se inclui o trabalho segundo a modalidade de horário flexível, com a meta última de lhes facilitar a conciliação trabalho/família.



**2.35.** 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 ao trabalhador 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 POR MAIORIA, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, PELOS MEMBROS DA CITE, EM 6 DE JANEIRO DE 2021.**