

## **PARECER N.º 47/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 23-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 04.01.2021, via eletrónica, 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 ... naquela organização.

**1.2.** Em 30.11.2020, através de email, rececionado pelo empregador no próprio dia, este recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

*«Eu, ... ao V. serviço, a exercer funções no local de trabalho no ... no horário das 7 às 15 horas, de 2.ª a 6.ª feira, estando em tempo e tendo legitimidade, solicitar a concessão de um regime de flexibilidade nos feriados até a minha filha menor, atingir os 12 anos, baseando-me nos factos:*

*1- Trabalhadora e divorciada, vivo sozinha com duas filhas menores, ... (15 anos) e ... (7 anos).*

*2- A menor de 7 anos frequenta o 1º ciclo na escola ..., que tem como funcionamento 13:30 às 18:15, tendo como complemento o ATL das 7 às 19 horas.*

*3- Sendo que, nas alturas festivas, tenho que partilhar com o pai da menor a véspera e o dia de Natal, como também a véspera e o dia de Ano Novo, que serão passadas alternadas.*

*Perante tal argumentação, pretendo apenas solicitar a vossa atenção para exercer as minhas funções no período horário que não interfira com o horário escolar da menor, sempre com exclusão dos fins de semana e feriados, na medida em que nesses dias a minha filha não frequenta o estabelecimento de ensino».*

**1.3.** Pelo mesmo meio, remetida pelo empregador em 21.12.2020, a trabalhadora recebeu a intenção de recusa com o seguinte teor:

*«Na sequência da sua solicitação, vimos por este meio informar que não estão verificados os requisitos legais para a atribuição de horário flexível nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*O horário pretendido por V. Exa. consubstancia um horário fixo, incompatível com a organização dos tempos de trabalho da ... e incompatível com os horários necessários ao cumprimento do serviço de ... que é assegurado diariamente pela nossa empresa no ...*

*Na operação de ..., a ... dispõe atualmente de horários, nem de serviços que permitam enquadrar a pretensão de V. Exa, a qual, a ser satisfeita, não apenas causaria uma perturbação ao nível da organização dos serviços, como seria manifestamente injusta relativamente aos demais trabalhadores da empresa com funções idênticas às de V. Exa».*

**1.4.** Ainda por via eletrónica, a trabalhadora realizou a sua apreciação em 28.12.2020, nos seguintes termos:

*«Sobre o teor do mesmo, venho nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, responder ao mesmo que não posso concordar, porquanto de acordo com a legislação que invoca, nomeadamente os artigos 56º e 57 º, e em complemento à mesma, o disposto no BTE aplicável, reúno as condições para beneficiar do regime de horário flexível, porquanto tenho uma filha menor de 12 anos.*

*Mais se diga, que na base do disposto nos referidos artigos, está subjacente o princípio da conciliação dos deveres profissionais com a organização familiar do trabalhador, o que no horário que me foi comunicado no dia 26/12/2020, não me permite conciliar com a guarda e responsabilidades sobre a minha filha menor, que de mim depende, e que não posso deixar sozinha.*

*Fui funcionária durante mais de 18 anos da entidade ..., a quem sempre prestei as minhas funções com zelo e profissionalismo, e nesse mesmo período, tive sempre o mesmo local de trabalho junto do cliente ..., e horário de trabalho, o qual era compatível com as minhas obrigações familiares.*

*Nunca nesse período existiu qualquer prejuízo ou risco para a atividade da empresa nem para os meus colegas de trabalho, pelo que o argumento apresentado não pode merecer acolhimento. Adicionalmente, reitero que as minhas duas filhas, ambas menores (de 7 e 15 anos), estão ao meu cargo, e sou eu quem exerço as responsabilidades parentais delas. E caso assim o entendam, farei prova da atribuição das responsabilidades parentais, a mim, progenitora mãe. Mais se esclarece que era pressuposto que o contrato de trabalho nas condições em que era exercido se manteria inalterado para a nova entidade patronal».*

**1.5.** Mais nenhum documento foi apenso ao processo pelo empregador.

## 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>

**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».

---

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

**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 regime de horário flexível «no período que não interfira com o horário escolar da menor, sempre com exclusão de fins de semana e feriados, na medida em que, nesses dias, a minha filha não frequenta o estabelecimento de ensino».

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível à filha de sete anos.

**2.18.** E refere o prazo máximo permitido por lei para o pedido durar, i.e., o 12.º aniversário da criança.

**2.19.** Mais declara, de forma expressa, que vive sozinha com as filhas [a outra já com 15 anos, não contemplada por esta modalidade especial de trabalho, portanto].

**2.20.** De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária encontram-se todos cumulativamente reunidos e cumpridos, incluindo o PNT contratualizado entre as partes.

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

- Alegada não verificação dos requisitos legais para a atribuição de horário flexível;
- Alegada incompatibilidade com os tempos de trabalho do empregador por se tratar de um horário fixo; e
- Alegada inexistência de um horário correspondente ao requerido.

**2.22.** Analisemos, pois, em detalhe, cada parágrafo aventado pelo empregador para pretender indeferir o pedido da requerente.

**2.23.** O primeiro argumento improcede porque, tal como já foi referido no ponto **2.20.**, todos os requisitos formais do pedido se encontram cumulativamente reunidos e cumpridos, de acordo com a lei.

**2.24.** Quanto à noção de horário flexível/fixo, cumpre esclarecer que é entendimento da CITE, à semelhança de jurisprudência como a vertida no 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*».

**2.25.** Nesta senda, o Tribunal da Relação de Évora<sup>[1]</sup> 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».*

**2.26.** Pelo supra exposto se entende que o segundo argumento improcede também para o efeito ora em análise.

**2.27.** Quanto ao último argumento, e uma vez que o empregador não apensou ao processo mapa de horários algum, esta Comissão não tem forma de comprovar o que é invocado, limitando-se a decidir com base na informação de que dispõe.

**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 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 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 3 DE FEVEREIRO DE 2021.**