

## **PARECER N.º 62/CITE/2022**

**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 CITE-FH/3124/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 20.12.2021, via CAR, 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 ... nesta organização.

**1.2.** A 18.11.2021, via CAR, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

*«[...] Ora, por motivo de ter um filho menor, com dois anos e oito meses de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho completar 12 anos de idade (cf. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).*

*Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que o meu filho menor vive comigo em comunhão de mesa e de habitação (cf. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).*

*Por último e, uma vez 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 horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta, na elaboração do meu horário de trabalho, que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira, das 8 às 17 horas, com uma hora de intervalo para refeição, e descanso semanal ao sábado e domingo».*

**1.3.** Pela mesma via, em 07.12.2021, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora com o seguinte teor:

*«Em referência ao seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, nomeadamente, de segunda a sexta-feira, das 8 às 17 horas, com descanso semanal*

*aos sábados e domingos, somos a expor o seguinte:*

*Foi remetida declaração emitida pela Junta de Freguesia, onde consta que o seu filho menor habita consigo em comunhão de mesa e habitação.*

*No entanto, foi omitida qualquer referência ao pai do menor, nomeadamente, se o mesmo faz ou não parte do agregado familiar, ou, caso se verifique, qual o regime de regulação das responsabilidades parentais do menor.*

*Foi igualmente omitido horário escolar do menor e, ainda, declaração da entidade patronal do pai do menor relativa ao horário de trabalho deste.*

*Neste sentido, afigura-se impossível justificar, face à ausência de fundamentação comprovada por documento, qual a verdadeira necessidade de V. Exa. em solicitar um regime de horário de trabalho flexível.*

*Ainda assim, e face ao pedido formulado, serve a presente para informar que o estabelecimento em que a Sra. exerce funções, como é do seu conhecimento, insere-se em Centro Comercial, funcionando a loja, das 8 às 22horas, de segunda a domingo, existindo apenas três funcionárias, também com filhos menores.*

*A organização dos horários de trabalho necessita de ser realizada de forma concertada e planeada dado todos os funcionários realizarem trabalho por turnos, sendo que no seu caso concreto, o trabalho noturno só ocorre cerca de quatro ou cinco vezes por mês. Também as folgas rotativas coincidem por vezes com o sábado e o domingo.*

*Assim, a aprovação da sua proposta de horário acarretaria uma reorganização de todos os trabalhadores e significaria uma violação do princípio da igualdade, uma vez que V. Exa. seria a única funcionária a cumprir um horário fixo. Além disso, o facto de requerer o cumprimento da prestação de trabalho apenas em dias úteis, causaria na empresa a necessidade de contratar um funcionário para colmatar a sua falta aos fins de semana. A entidade patronal, sendo empresa de pequena dimensão, não possui recursos económicos para a contratação de uma nova funcionária para completar o horário que pretende efetuar, situação esta que, a ocorrer, implicaria, necessariamente, o encerramento do estabelecimento, com conseqüente cessação de todos os contratos de trabalho.*

*Termos em que, considerando o supra exposto, se traduz numa inequívoca necessidade imperiosa do funcionamento da empresa (nos termos do disposto no artigo 57º n.º 4 do Código do Trabalho) e mesmo, na impossibilidade económica de substituir a trabalhadora visada, a entidade patronal terá que recusar o seu pedido».*

**1.4.** Tendo, a trabalhadora, rececionado a intenção de recusa do empregador em 09.12.2021, realizou a sua apreciação em 14.12.2021, tendo a mesma o seguinte teor:

*«[...] O agregado familiar da requerente é composto por si e pelo seu filho menor com quem vive em comunhão de mesa e habitação.*

*O progenitor em virtude da sua atividade profissional bem como da própria requerente no cumprimento dos horários que têm vindo a cumprir ao serviço das suas respetivas empregadoras, não lhes permite entregar e recolher o menor no estabelecimento de infantário que frequenta nem o acompanhar e guardá-lo aos Sábados e Domingos.*

*Ao contrário do que sucede presentemente, com o horário de trabalho flexível proposto, a respondente teria naqueles referidos dias sempre o período a partir das 17.00h — momento em que livre por dia, absolutamente essencial aos seus afazeres pessoais e sobretudo familiares e maternos.*

*Nomeadamente abre-lhe a possibilidade de entregar e recolher o seu filho menor no infantário que abre pelas 07.30h e encerra pelas 19:30 e guardá-lo ao Sábados e Domingos no citado período temporal, bem como para o cumprimento dos restantes deveres sobretudo maternos de educação, cuidado e acompanhamento do mesmo, como supra se refere, menor.*

*Sendo certo que o menor necessita de atenção e cuidados especiais no âmbito do seu desenvolvimento tudo que resulta do relatório em anexo. O pai não o faz, nem tem possibilidade de prestar esse acompanhamento ou apoio.*

*O cumprimento pela requerente do seu atual horário de trabalho coloca-a numa posição em que deixará de dispor dos períodos supra aludidos momentos em que o estabelecimento encerra para cuidar e acompanhar o menor bem como aos Sábados e Domingos, dias em que o infantário igualmente está encerrado.*

*Nessas horas e dias têm obrigatoriamente de ficar com a ora requerente, não havendo mais ninguém que o possa guardar e acompanhar não tendo a requerente qualquer solução para o acompanhamento daquele durante todo esse período do dia nomeadamente para o ir buscar a ao infantário após o seu encerramento e ficar com elas depois disso.*

*A requerente sugeriu tal horário, entre outros, mas sem limitação de forma a poder entregar e recolher o menor ao estabelecimento que pelo mesmo é frequentado e ficar com ele após esse momento, e acompanhá-lo aos Sábados e Domingos nos períodos supra não tendo qualquer intuito de prejudicar o normal funcionamento do estabelecimento de V. Exas. nem de obter para si qualquer privilégio em relação às/aos demais colegas como parece ser essa a V/ interpretação.*

*Ora,*

*Entre outros argumenta a entidade que o pedido da requerente não configura um horário flexível por estar em causa um pedido de horário fixo.*

*[...]*

*Com efeito, a requerente faz por demonstrar a impossibilidade de prestar trabalho no horário a que presentemente se encontra adstrita, uma vez que, como de resto é do V/ conhecimento, não tem familiares, nem qualquer outra pessoa, nas proximidades da área em que reside, que possam entregar e/ou recolher o menor ou acompanhá-lo no*

*período que se segue ao encerramento do infantário, bem como não é do seu conhecimento qualquer instituição que preste este serviço e ainda que assim sucedesse, certamente não conseguida suportar os encargos e custos inerentes a tal.*

*Por outro lado, considerando a estrutura e modo de funcionamento da empresa, não resulta fundamentação apresentada por V. Exas. a impossibilidade de substituir a trabalhadora, ou mesmo uma necessidade imperiosa e prejudicial para V. Exas de contratar nova colaboradora para substituir a Requerente no período em que está ausente.*

*Sendo igualmente certo que o horário ora proposto não colide com a realização de quaisquer deveres laborais e organizacionais e/ou serviço da empresa. Ademais, mesmo que os genéricos e abstratos argumentos apresentados por V. Exas. correspondessem à realidade e frise-se não correspondem, tomando os mesmos em consideração não se percebe, nem V. Exas. o explicam com factos concretos porque é que a circunstância da requerente passar a desempenhar as suas funções no horário que requer iria prejudicar o serviço na empresa.*

*Limitam-se a genericamente assim o arguir sem, no entanto, descreverem as razões e fundamentos em concreto que justificam tal conclusão.*

*Aliás, V. Exas. confessadamente admitem que o mercado é volátil e o volume e quantidade do serviço sofre — como de resto sucede em todas as empresas e é do conhecimento geral — diversas oscilações pelo que cingirem-se às afirmações vertidas na V/ resposta é meramente conclusivo e insuficiente.*

*E é falso a impossibilidade invocada de contratar novos trabalhadores uma vez que se encontra afixado à entrada do estabelecimento um anúncio a referir a intenção de contratação de novo trabalhador.*

*E assim sendo, face ao exposto, e ao que crê a requerente, não resultam evidentes as necessidades imperiosas da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora, sendo certo que ao contrário do imposto legalmente as alegações da empregadora nessa matéria ou são genéricas, abstratas e vagas, amputadas de qualquer facto concreto que as materialize ou consubstancie, ou têm por base meras hipóteses e juízos de valor sem qualquer sentido.*

*[...]*

*Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os argumentos apresentados por ambas as partes empregadora e pela trabalhadora, do modesto entender da Requerente, conclui-se que V. Exas, não lograram demonstrar, suficientemente, razões que fundamentem a exceção de recusar o direito solicitado, designadamente em que medida tal horário poria em causa as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, como é determinado pelo artigo 57.º do CT.*

*Razões pelas quais nada obsta a que o requerimento apresentado de flexibilidade de horário seja aceite nos termos formulados de acordo com as necessidades da requerente*

e do menor».

**1.5.** Ao processo o empregador juntou:

- O horário de trabalho da requerente relativo ao último trimestre de 2021;
- IES do empregador; e
- Cópia do cartão de identificação de pessoa coletiva.

## **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, a trabalhadora solicita horário de trabalho «de segunda a sexta-feira das 8 às 17horas, com uma hora de intervalo para refeição, e descanso

semanal ao sábado e domingo».

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho, com quase três anos de idade.

**2.18.** A requerente refere que quer este horário enquanto dure pelo prazo máximo legal permitido, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT

**2.19.** E declara de forma expressa que mora com o menor em comunhão de mesa e de habitação.

**2.20.** 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 cumulativamente reunidos e cumpridos, PNT incluído.

**2.21.** A intenção de recusa do empregador baseia-se nos seguintes argumentos:

- Alegada impossibilidade de justificar «qual a verdadeira necessidade em solicitar horário flexível», quer por omissão do horário escolar do menor, quer por omissão da referência ao outro progenitor (se faz ou não parte do agregado familiar, e, no caso negativo, «qual o regime de regulação das responsabilidades parentais»);
- Alegado comprometimento dos direitos dos/as demais colegas da equipa em que a requerente se integra, também elas mães de menores; e
- Alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

**2.22.** Analisados os argumentos do empregador pela ordem em que os mesmos foram referidos na intenção de recusa e se encontram supra elencados, o primeiro improcede pelo postulado no n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, atento o final: «1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos [...], que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos».

**2.23.** O segundo argumento improcede também, desde logo, porque – pese embora as restantes colegas da requerente também serem mães de menores de 12 anos de idade, logo, titulares de gozo do mesmo direito ao trabalho na modalidade de flexibilidade horária - nada, na intenção de recusa, leva a crer que desatem todas a solicitar o mesmo turno agora em causa.

**2.24.** Assim sendo, este motivo não passa de mera extrapolação por parte do



empregador, irrelevante para o objeto ora em apreço.

**2.25.** Para que fique bem claro: a requerente não está a violar norma legal alguma, mas tão-só a pretender gozar de um direito que lhe assiste, tal como às outras colegas. Se estas escolhem ou não seguir o seu exemplo não está aqui em discussão, mas não ficam impedidas de fazê-lo pela ação da trabalhadora.

**2.26.** O último argumento, improcede como os demais, pois não basta ao empregador invocar «necessidades imperiosas do funcionamento da organização» para legitimar a intenção de recusa ao pedido da trabalhadora. Com efeito, àquele é exigível que prove, por A + B, que – ao deferir o que lhe é solicitado pela trabalhadora – o estabelecimento que gere deixa de funcionar.

**2.27.** O que, claramente, não faz.

**2.28.** Tendo, a trabalhadora, mais três colegas que desempenham exatamente as mesmas funções profissionais, existe margem para lhe ser concedido o horário flexível, que, para pessoas que trabalham por turnos, consiste na fixação de um turno existente e praticado na empresa.

**2.29.** 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.

**2.30.** 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-

Ihe 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 19 DE JANEIRO DE 2022**