

## **PARECER N.º 640/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 nº CITE-FH/3167/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 31.08.2022, 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 funções de Operadora Aprendiz nesta organização.

**1.2.** A 05.08.2022, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

*«Eu, ..., [...], colaboradora na empresa, venho por este meio solicitar horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos [da lei].*

*Este pedido é elaborado vista que vivo sozinha e tenho uma filha de 6 anos, a qual tenho de prestar cuidados por ser pequena, filha esta da qual detenho o poder paternal por decisão do Tribunal Judicial de ..... [...], da qual faço prova em anexo.*

*[...] Assim, venho requerer realizar as 40 horas semanais no seguinte horário: das 9 horas às 17:30 com pausa para descanso das 14 horas às 14:30».*

**1.3.** Em 23.08.2022, via CAR, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora nos seguintes termos:

*«[...] Em resposta ao pedido de horário flexível por si formulado naquela sua missiva, cumpre-nos pronunciar sobre o mesmo, o que ora se faz nos seguintes termos:*

*A) O horário que V. Exa vem agora solicitar, mais concretamente de prestação da sua atividade no horário com entrada às 9 horas e saída as 17:30, não será possível atribuir-lhe nos exatos moldes pretendidos com caráter fixo, porquanto:*

- *a Unidade onde labora tem como horário de funcionamento o período entre as 8 horas e as 1:30, com exceção do período sazonal do verão, em que labora até às 3 horas às*

sextas e sábados, sendo que tal período é dividido em três turnos, sendo que os horários dos trabalhadores são distribuídos rotativamente pelos mesmos, mais concretamente por períodos que integram um ou mais daqueles turnos:

1) turno de abertura (das 8 horas às 16:30) - turno este em que, pelo menos, as primeiras horas têm de ser asseguradas prioritariamente pelos elementos da equipa de direção, pelos motivos que abaixo melhor explanaremos, e pela empregada de limpezas .... (num máximo de 3 pessoas), sendo que no período que abrange a hora do almoço (das 11:30 às 15 horas) tem de estar o maior número de trabalhadores possível;

2) turno intermedio (das 12 as 21 horas), o qual, por ser um turno de refeição de pessoal, além da necessidade de ser assegurado por pelo menos um gestor de turno;

3) turno de fecho (17:30 às 2 horas durante a semana e domingo, sexta e sábado das 19:30 às 4 horas), turno este em que, para além dos elementos da equipa de direção, pelos motivos que abaixo melhor explanaremos, no período que abrange a hora do jantar e ceia (das 18:30 as 22:30) tem de estar o maior número de trabalhadores possível;

- o Quadro de Pessoal é atualmente composto por 29 trabalhadores, dos quais 4 são elementos da equipa de gestão de loja e todos os demais são Operadores Aprendizes, entre os quais se inclui V. Exa., dos quais 7 estão em regime de part-time e os demais em regime de full-time.

- Aquando da elaboração dos horários, tem de forçosamente ser dada prioridade:

i) a marcação dos horários dos elementos que integram a equipa de direção da Unidade (na qual V. Exa. não se inclui), por força da necessidade de assegurar o desempenho de funções de gestão de turno, incluindo administrativas, nomeadamente associadas a abertura e fecho de loja e outras funções que são, por regra, desempenhadas por elementos da equipa de direção aquando das primeiras horas de abertura da loja (pelo menos entre as 8 e as 12 horas, para preparação da abertura de loja, gestão e supervisão das equipas, gestão dos fundos de maneio, do caixa e dos fechos financeiros, receção de fornecedores, inventários etc.);

ii) a necessidade de assegurar a formação e acompanhamento dos operadores aprendizes durante a sua fase de aprendizagem, que é feita por gestores de Unidade.

- a disponibilidade de todos os colaboradores, incluindo de V. Exa. para prestação de trabalho nos períodos diários de maior movimento na Unidade durante os períodos das refeições e aos fins de semana, mais concretamente aos almoços (entre as 11:30 e as 15 horas) e jantares (entre as 18:30 e as 22:30) onde labora, ou seja, por regra e em condições normais, é condição essencial e imperiosa para o necessário pleno e regular funcionamento daquela unidade, face à natureza da atividade em causa, ao volume de procura e de movimento por parte de clientes naquele unidade nesses períodos. Alturas estas em que é necessário ter ao serviço o maior número de funcionários possível dentro dos disponíveis no quadro de loja.

• Logo, não podemos aceder ao seu pedido de dispensa, todos os dias da semana, de prestação do seu trabalho a partir das 17:30 de cada jornada de trabalho, pois atento o ramo de atividade (restauração rápida) e local em que o estabelecimento comercial onde labora se insere, a necessidade de presença e prestação efetiva de trabalho naqueles períodos e turnos de maior atividade, incluindo por sua parte, é condição indispensável e imperiosa para a organização e funcionamento daquele Unidade, considerando, para além do supra exposto:

- O número de trabalhadores efetivamente ao serviço e a necessidade de assegurar a presença do número mínimo de colaboradores por turno;

- E, ainda, a necessidade da empresa de organizar os horários dos seus colaboradores também em função das limitações legais quanta:

(i) a duração máxima da prestação do trabalho contratualizada com cada colaborador, sendo que a atribuição, em cada jornada de trabalho, de horários repartidos (por exemplo, das 8 às 12 horas e das 16 às 20 horas) têm de respeitar os limites máximos de intervalo previstos em IRCT, sendo que por regra, não são fixados tais horários, mas antes horários que permitam a prestação contínua de trabalho (das 11 horas às 19:30), por ser o que vai de encontro as necessidades de serviço e às preferências manifestadas pelos nossos trabalhadores.

(ii) a necessidade de acautelar as necessidades imperiosas de serviço a cada momento/turno.

No caso específico do turno de abertura, a necessidade de presença de trabalhadores da Unidade nas primeiras horas entre as 8 e as 11 horas se reduz aos elementos da equipa de direção pelo motivos já acima expostos (exercício de tarefas de preparação da Unidade e administrativas) e ainda as tarefas de limpeza que são prioritariamente atribuídas a colaboradora ..... Pelo que, a necessidade de presença ao trabalho por parte de V. Exa apenas se verificara a partir das 11 horas, o que para que V. Exa cumpra seu PNT diário teria de laborar pelo menos até às 19:30. Ora, este seu pedido de horário de trabalho até às 17:30 no máximo não emite assegurar o seu PNT diário consigo contratado e a que esta obrigada.

(ii) a obrigação de acautelar as limitações de horários de trabalho decorrentes da necessidade de conciliação com outras obrigações, outros empregos ou atividades letivas; sendo que:

• a Colaboradora A está a fazer 20 horas semanais (5 dias, das 10 às 14 horas), tem 3 filhos menores;

• a Colaboradora B executa limpezas a full-time, entra sempre as 8 horas, saindo entre as 15 horas e as 15:30. Desde sempre estabelecido que as suas tarefas principais seriam de limpeza e com o horário indicado;

• a Colaboradora C, que faz 30 horas semanais, nunca sai depois das 18 horas.

(iii) a necessidade de assegurar a ocupação dos postos de trabalhos durante as ausências de alguns trabalhadores do quadro da loja (durante períodos de férias, baixas, faltas, folgas, etc.);

(iv) bem como a limitação e impedimentos legais para alteração unilateral pela empregadora dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores, o que sem margem para duvida condiciona a possibilidade da entidade empregadora alterar os horários a atribuir aos seus colaboradores, cujas necessidades de organização da vida pessoal também têm de ser atendidas, o que não pode de forma alguma ser descurado, mesmo em sede do regime legal previsto para a solicitação e concessão de horário flexível;

D) Não resta, ainda, outra alternativa a Empresa atribuir a V. Exa. - horários rotativos, em igualdade de circunstâncias com os restantes elementos da loja, igualmente com responsabilidade parentais perante filhos menores de idade, como e o caso dos trabalhadores XXX, XXX, XXX, XXX, XXX, XXX, XXX e XXX, tudo em ordem ao cumprimento ao princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores que se encontram em idênticas ou similares circunstâncias. Não pode por isso ser aplicado, no seu caso, tratamento diferente, sob pena de tratamento discriminatório injustificado.

Nesse sentido e por não ser menos importante, referia-se ainda que a CITE teve já oportunidade de se pronunciar sobre situação idêntica a ora em apreço, envolvendo uma trabalhadora, integrada no Grupo do qual a aqui Signatária faz parte, por via Parecer n° 99/CITE/2015, o qual foi favorável a intenção de recusa da empresa perante os argumentos já supra expostos, e que se sustentou nomeadamente no entendimento proferido em sede de Acórdão do Tribunal Relação do Porto, de 26.04.2010, Proc. N° 123/09.0TTVNG.P2 - vide em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) - cujos argumentos se dão aqui por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos legais.

E) Ora este seu pedido de horário flexível vem precisamente em sentido oposto aquelas necessidades de sua presença e desempenho das inerentes funções no setor da cozinha e atendimento ao balcão e sala de refeições, naqueles períodos, implicando por inerência que a unidade opere com menos um trabalhador nos turnos de fecho e, em especial, nos períodos de horas de jantar. Tal solução não permite acautelar as suas necessidades imperiosas de funcionamento, em período alargado de funcionamento e em regime de turnos rotativos, especialmente em momentos de consumo de maiores vendas e portanto de maior exigência operacional em que a prestação da sua atividade é indispensável, não sendo sempre possível substituí-la nos horários que não pretende trabalhar com o atual quadro de trabalhadores disponível no estabelecimento em causa, na sua maioria em part-time.

F) Refira-se alias que a sua disponibilidade para prestação de trabalho em horários rotativos, em dias que podem ser alterados unilateralmente pela entidade empregadora,

dentro do seu período de funcionamento, conforme consigo contratado, foi tida como

*condição essencial para efeitos de decisão da sua contratação. Tais condições são indispensáveis para a organização e funcionamento do estabelecimento comercial que serve de seu local de trabalho considerando, não só o quadro de trabalhadores efetivamente ao serviço, como também os horários de funcionamento e abertura ao público daquele estabelecimento, que são alargados. Razão pela qual não pode ser atribuído o horário flexível, na parte respeitante a dispensa de prestação de trabalho a partir das 17:30 de cada jornada de trabalho, nos moldes requeridos, por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento e por desvirtuar os termos contratuais que levaram a sua contratação e a manutenção do seu vínculo.*

*l) Não obstante, não podemos deixar de salientar, ainda, que esta empresa é sensível a sua situação pessoal e familiar. Como e do seu conhecimento, a mesma tem vindo a oferecer a V. Exa., sempre que possível, horários que coincidam e acedam as necessidades da vida pessoal que manifestou junto da empresa.*

*Facto este que continuaremos a não deixar deter em consideração aquando da marcação dos futuros horários, continuando a - quando tal for possível - a atribuir-lhe horário que não implique prestação de trabalho para além das 17:30, sem prejuízo da continuação da aplicação do regime de horários rotativos, a distribuir dentro do período de funcionamento da Unidade, incluindo nos turnos de fecho, em função das exigências de funcionamento o organização da empresa, já supra referidas.*

*Conclusão:*

*Pelas razões expostas, determinadas que são por exigências imperiosas de funcionamento da empresa e da unidade onde labora, não nos é de todo possível aceder, na totalidade, ao seu pedido ou seja de atribuição fixa, todos os dias da semana, de um horário que não ultrapasse as 17:30 nos moldes requeridos, sob pena de vermos inevitavelmente comprometida e inviabilizada a operacionalidade e o regular funcionamento da Unidade e a capacidade de sua substituição nos turnos de fecho da Unidade. Pelo que se informa que é nossa intenção recusar, nessa parte, o pedido formulado».*

**1.4.** A requerente não realizou apreciação alguma.

**1.5.** Ao processo, o empregador juntou os mapas de horários do segundo trimestre do ano corrente.

## 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 «realizar as 40 horas semanais no horário com entrada às 9 horas e saída às 17:30 com pausa para descanso entre as 14 horas e as 14:30».

**2.17.** A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma menina de 6 anos na modalidade de família monoparental.

**2.18.** Sem referir o prazo para que o solicitado perdure, presume-se que a trabalhadora o faz pelo limite máximo permitido, ou seja, até ao 12.º aniversário da descendente – cf.

artigo 56.º/1 do CT

**2.19.** E refere expressamente que mora com a filha em comunhão de mesa e habitação, a partir do momento em que diz que ela e a criança constituem uma família monoparental.

**2.20.** Assim sendo, aparentam estar reunidos todos os requisitos legais necessários para um pedido deste tipo, PNT incluído.

**2.21.** Contudo, isso não sucede, uma vez que a requerente solicita ao empregador um horário de trabalho que não corresponde a turno algum praticado pela organização.

**2.22.** Com efeito, o empregador não está obrigado a adaptar os horários existentes às necessidades familiares e pessoais da trabalhadora. Por este motivo, não há necessidade de analisar cada argumento aventado pelo empregador aquando da intenção de recusa.

**2.23.** Daqui decorre que é deferida a intenção de recusa do empregador, podendo a requerente fazer novo pedido, caso assim o entenda, conquanto escolha um turno que exista e se pratique na Loja.

**2.24.** 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.

**2.25.** 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ....., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....., podendo esta apresentar novo pedido, se quiser.

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora 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 CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES,  
EM 28 DE SETEMBRO DE 2022**