

## **PARECER N.º 863/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/4459/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 11.11.2022, 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 as funções de ... nesta organização.

**1.2.** A 17.10.2022, dá entrada na entidade empregadora requerimento da trabalhadora supra identificada a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível conforme a seguir se transcreve:

*«Eu, ..., ... [...], a exercer funções na Clínica [...], venho por este meio solicitar a V. Exa. flexibilidade de horário de trabalho. Tenho dois filhos com idades compreendidas entre os 7 e os 5 anos de idade, vivendo ambos apenas comigo em comunhão de mesa e habitação, que necessitam do meu apoio e assistência, principalmente nas deslocações para a escola [...] O ATL abre às 7:30 e encerra às 19horas, estando também fechado aos fins-de-semana. O pai dos meus filhos é ..., trabalha por escala rotativa, sem horário fixo. [...] Face às razões expostas, solicito [...] horário flexível entre as 8:30 e as 18horas [...] até aos 12 anos dos meus filhos reforçando que, se deixar de ser necessário, tal será comunicado ao empregador».*

**1.3.** Em 04.11.2022, a trabalhadora foi notificada, via eletrónica, da seguinte intenção de recusa pelo empregador:

*«Acusamos a receção, no dia 17 de outubro de 2022, do correio eletrónico dirigido a ... através da qual solicita um horário das 8:30 as 18horas.*

*Pese embora a ... considere que o pedido formulado e a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.*

*Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu*

*pedido, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.*

*(a) Do conceito de horário flexível*

*Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é [...]*

*Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando [...]*

*(al. b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [al. a) e b) do artigo 56.º/3 do CT).*

*V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 8:30 e as 18 horas, o que corresponde a um pedido de horário fixo. Ora, aquilo que o CT prevê e que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.*

*É precisamente neste sentido que vai a decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29.01.2020, Proc. 3582/19.0T8LRS.L 1-4, perante um pedido de horário e folgas fixas, na qual se refere que [...]*

*Em igual sentido, veja-se a decisão proferida no âmbito do processo n.º 305/19.7T8PDL pelo Juízo do Trabalho de Ponta Delgada, na qual se refere que [...]*

*E acrescenta, [...]*

*E, note-se, ainda, o entendimento sufragado pelo Supremo Tribunal de Justiça no Acórdão de 28.10.2020, Proc. 3582/19. OT8LSB. L.1. S1, [...]*

*Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que [...]*

*Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento as várias imposições legais.*

*Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo como regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível.*

*Sem prescindir,*

*(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da Clínica*

*V. Exa. exerce funções de ... A Clínica esta aberta ao público de segunda a sexta-feira entre as 9 e as 21horas e aos sábados entre as 10 e as 19horas. Porem, o período de funcionamento situa-se entre as 7:30 e as 21horas.*

*Isto posto:*

*1. A Clínica tem um total de 10 trabalhadores, dos quais:*

- 2 trabalhadores com função de ...;*
- 2 trabalhadores com função de ...; e*
- 6 trabalhadores com a função de ...*

*2. Na Clínica existem 5 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar.*

*3. A generalidade dos trabalhadores presta a sua atividade de acordo com os vários horários existentes, com exceção de uma Trabalhadora, a qual apresentou, no passado, um pedido de horário flexível.*

*4. Com efeito, a referida Trabalhadora tem um horário fixo de abertura, das 8:30 às 17:30 e, pese embora desempenhe funções de ..., como consequência do horário praticado, desempenha maioritariamente funções de ....*

*5. Relativamente ao horário e distribuição de trabalhadores, habitualmente verifica-se a seguinte forma de organização:*

- a. Horário de abertura (8:30 às 17:30);*
- b. Horário intermédio (10:30 às 19:30); e*
- c. Horário de fecho (12 às 21horas).*

*6. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se todos os dias, entre as 17 e as 20horas.*

*Ora,*

*7. Antes de mais, a ... procurou chegar a um acordo, mas V. Exa. não se mostrou disponível, vendo-se a Clínica forçada a avançar com a presente intenção de recusa.*

*8. V. Exa., a par de outra Trabalhadora, desempenha, em exclusivo, funções de ....*

*9. Adicionalmente, existe uma terceira Trabalhadora com horário fixo de abertura e que, para efeitos desta recusa, desempenha maioritariamente funções de ....*

*10. A referida função implica, entre outras tarefas, o atendimento personalizado e integrado de clientes e a organização e gestão de agendas, que inclui [...]*

*11. Atendendo aos horários praticados em loja, e necessária a presença de, pelo menos, duas ...s, embora aos sábados apenas seja necessária uma ....*

*12. Nesse sentido, e sempre necessária colocar uma ... no horário de abertura – 8:30 às 17:30 e, uma vez por semana, com entrada às 7h30 e saída às 16:30 - e outra ... no horário intermédio ou de fecho.*

*13. Contudo, em função do elevado número de consultas e do período de agendamento, pode ser necessário garantir a colocação de duas ... por forma a abranger o período de*

fecho.

Posto isto,

14. Atualmente, verificando-se que, na prática, existem três trabalhadores com função de ..., e apesar da limitação de horário de um deles, a Clínica consegue assegurar a realização de todas as tarefas necessárias.

15. Caso o pedido de V. Exa. seja aceite, isso implicara, na prática, que a ... estará obrigada a atribuir dois horários de abertura.

16. Ou seja, restará apenas uma Trabalhadora para fazer horários intermédio ou de fecho.

17. Como já foi referido, o período de maior afluência de clientes verifica-se entre as 17e as 20horas.

18. É, pois, manifestamente importante que a Clínica possa contar com maior disponibilidade de trabalhadores nesse momento.

19. Com a atribuição do pedido de V. Exa., a Clínica terá duas Trabalhadoras cuja horário termina, no máximo, às 17:30 (embora o horário de V. Exa. possa terminar até as 18horas, trata-se de uma diferença marginal).

20. Sem prejuízo das implicações dessa situação para a conciliação trabalho/família da Trabalhadora que apenas fara horário intermédio ou de fecho, se a Clínica não puder contar com uma segunda Trabalhadora no período de maior afluência, isso terá implicações negativas diretas na qualidade do atendimento ao cliente e na realização das várias tarefas.

21. Mais, considerando que, aos sábados, o horário se situa entre as 10 e as 19horas, o pedido de V. Exa. implica, na prática, que não possa trabalhar também neste dia ou que, trabalhando, a ... não possa contar com uma ... a partir das 18horas.

22. Assim sendo, se a Trabalhadora-... não estiver ou não puder prestar a sua atividade ao sábado, seja porque esta a gozar férias ou o dia de descanso semanal, então isso implicará que a Clínica não conte, durante 1 hora, com uma ..., não tendo forma de efetuar as tarefas de encerramento.

23. O mesmo valendo durante a semana, como por exemplo nos dias em que a Trabalhadora estiver a gozar o seu dia de descanso semanal.

Assim,

24. O pedido de V. Exa. terá consequências diretas e imediatas no funcionamento do estabelecimento.

25. Não existem na Clínica trabalhadores em número suficiente para o efeito.

26. Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado a secção não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não pode suportar pois afetaria a sua viabilidade, agravando ainda mais as

*circunstâncias provocadas pela pandemia e pelo contexto atual.*

*Em suma,*

*27. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho e, concomitantemente, para responder as necessidades de funcionamento da Clínica e este o único esquema organizativo possível.*

*20. Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na Clínica, como V. Exa. pretende, isso significara excluí-la do sistema de horários que permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.*

*29. Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.*

*30. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário flexível».*

**1.4.** Em 08.11.2022, a trabalhadora realizou a sua apreciação, reiterando o pedido.

**1.5.** Ao processo, o empregador não juntou mais documentos para além dos referidos.

## **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 requerente solicita um horário entre as 8:30 e as 18 horas, a que corresponde o horário de abertura da Clínica (8:30-17:30), excluindo sábados.

**2.17.** O objetivo do solicitado é prestar assistência imprescindível e inadiável aos filhos, de 5 e 7 anos de idade, uma vez que o outro progenitor é ... e trabalha por turnos, sem horário fixo.

**2.18.** O prazo para que o pedido perdure é o limite legal, ou seja, o 12.º aniversário do filho mais novo – cf. artigo 56.º/1 in fine

**2.19.** A requerente declara expressamente que mora com as crianças em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Consideram-se, pois, reunidos e cumpridos todos os requisitos legais para um pedido deste tipo, PNT incluído.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, remete para alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização. Como ponto prévio, o empregador acrescenta ainda que este não é um verdadeiro pedido de flexibilidade horária.

**2.22.** Começando por esta última afirmação, e reiterando o que está escrito no ponto **2.20.**, encontram-se reunidos e cumpridos todos os requisitos legais para um pedido deste tipo, a saber: horário que exista na organização, prazo para que o mesmo perdure, e declaração de conteúdo equivalente a morar com o(s) menor(es) em comunhão de mesa e habitação.

**2.23.** Tudo o que demais é transposto para a intenção de recusa, oriundo de acórdãos escolhidos pelo empregador, mais não são do que isso mesmo: jurisprudência que vai num sentido, quando outra tanta vai no contrário. E a CITE não se pronuncia sobre as decisões dos tribunais, logicamente.

**2.24.** Pelo que improcede este argumento para os efeitos ora em análise.

**2.25.** Em segundo lugar, as exigências imperiosas do funcionamento da organização tropeçam, desde logo, num princípio inviolável em qualquer Estado de Direito democrático, como é Portugal – o princípio da igualdade, postulado no artigo 13.º da Lei Fundamental, e transversal a todo o Direito Laboral, vide, no direito ao igual tratamento no local de trabalho.

**2.26.** É que, como refere o próprio empregador na intenção de recusa, pedido exatamente igual já foi deferido para uma colega da requerente, colocando-a, inclusive, a executar as mesmas funções profissionais.

**2.27.** Ante um cenário destes, representaria uma violação inadmissível e injustificável do princípio da igualdade de tratamento no local de trabalho que – a duas trabalhadoras na mesma situação (mães de menores de 12 anos) – fosse dada solução diferente ao requerido.

**2.28.** Se/quando o empregador tiver demasiadas ... a gozar da flexibilidade horária em determinado turno, pois o que terá a fazer é tirar às duas na mesma proporção para que ambas consigam gozar do direito na mesma percentagem. Só assim se efetiva um tratamento igualitário, nos termos da lei.

**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



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,  
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA  
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 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 6 DE DEZEMBRO DE 2022**