

## **PARECER N.º 301/CITE/2023**

**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/1477/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 24.03.2023, 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 funções de Operadora Ajudante de 1.ª numa loja desta organização.

**1.2.** Via eletrónica, em 22.02.2023, 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 ..., a desempenhar funções na ..., [...], venho por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo [da lei], praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar a minha filha ..., menor de 12 anos, nascida em 04.02.2016.*

*Considerando o disposto [na lei], proponho que o referido horário contenha:*

*Período de início: 10h; período de termo 19h.*

*Período para intervalo de descanso diário: das 14h às 15h.*

*Período de descanso semanal: uma folga durante a semana e outra ao domingo. Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (40 horas), em média de cada período de quatro semanas, e que a descendente habita comigo em comunhão de mesa e habitação».*

**1.3.** Via postal, por carta datada de 13.03.2023., o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora nos seguintes termos:

*«Na sequência do pedido que nos remeteu via e-mail, no passado dia 22/02/2023, solicitando [...] vimos pela presente comunicar que é intenção da Entidade Empregadora recusar tal pedido, com os seguintes fundamentos;*

1. *Por acordo celebrado aos 01/03/2023, acordou V/Exa. com a Entidade Empregadora a transferência do seu local de trabalho para a loja sita no ..., passando aí a exercer as suas funções.*
2. *Tal Loja encontra-se aberta ao público no horário das 10h00 às 22h00, todos os dias do ano, com exceção dos dias 25 de dezembro e 1 de janeiro.*
3. *No total, trabalham na loja três trabalhadoras, sendo que duas prestam trabalho a tempo inteiro (40 horas semanais) e uma a tempo parcial (24 horas semanais).*
4. *Para assegurar a abertura, funcionamento e fecho de loja nos horários previstos, é necessária a presença diária em loja de, pelo menos, duas trabalhadoras, com horários de trabalho que permitam a abertura de loja por uma das trabalhadoras e o fecho de loja pela outra.*
5. *Assim, conforme é do conhecimento de V. Exa., as três trabalhadoras alocadas a esta loja prestam a sua atividade em regime de dias de descanso rotativos e de horário diversificado.*
6. *Só desta forma é possível conciliar as exigências do normal funcionamento da Loja, com a distribuição justa e equilibrada dos horários de trabalho e dos dias de descanso das três trabalhadoras.*
7. *V. Exa. exerce atualmente funções nesta loja, a tempo inteiro, com um período de 40 horas semanais, praticando períodos de descanso semanal rotativos a horários diversificados.*
8. *Tendo manifestado a pretensão de passar a trabalhar num horário de trabalho fixo, de segunda a sexta-feira, das 10h00 às 19h00, com intervalo de descanso das 14h00 às 15h00, e com descanso semanal de um dia durante a semana e um outro dia de descanso semanal fixo, ao domingo.*
9. *Ora, considerando que apenas duas trabalhadoras se encontram alocadas a esta loja a tempo inteiro, que o horário de funcionamento de loja de 12 horas diárias exige a presença diária de, pelo menos, duas trabalhadoras em horários distintos, e que existe uma legal e imprescindível necessidade de serem acautelados os períodos de descanso de todas as trabalhadoras, torna-se manifestamente impossível a aceitação de tal pedido.*
10. *Efetivamente, desde logo, fixando-se um dos dias de descanso da V. Exa. ao domingo, tal dia de trabalho teria de ser permanentemente assegurado pela prestação de trabalho em turnos distintos das duas outras trabalhadoras alocadas à Loja.*
11. *O que representaria a obrigatoriedade para as restantes trabalhadoras de prestação de trabalho em todos os domingos do ano, com a conseqüente impossibilidade absoluta de descanso semanal nesse dia.*
12. *Sendo certo que o Contrato Coletivo de trabalho aplicável (CCT entre a ... e a ...) não o permite, prevendo na sua cláusula 10a, alínea c), que [...]*
13. *Pelo que não seria possível fixar um dos dias de descanso semanal de V/Exa. ao*

*domingo sem que isso gerasse a necessidade de contratação de mais trabalhadores.*

*14. Não sendo viável, nem exigível, para a empresa fazê-lo.*

*15. No mais, também a fixação do seu horário de trabalho no período das 10h00 às 19h00, constrangeria de forma inoportuna toda a gestão dos poucos recursos humanos da Loja, impossibilitando a normal e justa distribuição de horários.*

*16. De facto, a outra trabalhadora desta loja contratada também em regime de tempo inteiro, de 40 horas semanais, com horários diversificados, passaria a estar obrigada a um horário de trabalho praticamente fixo, com abrangência quase diária do período das 19h00 às 22h00.*

*17. Tal circunstância afetaria inevitavelmente o normal funcionamento da loja, provocando um ambiente favorável a conflitos, desmotivação e baixa de produtividade das restantes trabalhadoras que, à semelhança de V/Exa, não foram contratadas para realizarem horários fixos diários até às 22h00.*

*18. Por todo o exposto, comunicamos pela presente a V. Exa., nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57.º/2 do CT, a impossibilidade de aceitação do pedido que nos dirigiu, com fundamento nas exigências imperiosas do funcionamento da empresa supra explicitadas.*

*19. Mais se informa que quanto a esta decisão poderá V. Exa. pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta.*

*20. Findo este período, o processo será remetido para apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego».*

**1.4.** Em 19.03.2023., a trabalhadora realizou a sua apreciação com o seguinte teor:

*«No passado dia 22 de fevereiro submeti a V. Exas. um requerimento por ter uma filha menor de 12 anos, que me fosse concedida autorização para trabalhar em horário flexível, das 10 às 19horas, com uma folga durante a semana e outra ao domingo, pois neste dia não tenho com quem deixar a minha filha.*

*Com efeito, resulta do artigo 56.º/1 do CT que [...]*

*Eu e a minha filha não partilhamos o mesmo agregado familiar com o pai da mesma — documento enviado com o pedido de horário flexível.*

*A fundamentação de recusa de V. Exas. ao pedido apresentado assenta ainda num mero preciosismo formal relacionado com o atestado apresentado e emitido pela Junta de Freguesia de ..., o mesmo atestava que tenho a meu inteiro encargo a minha filha menor de 12 anos, olvidando a expressão legal ‘comunhão de mesa e habitação’.*

*No dia 25 de fevereiro, a supervisora de lojas ... fez-me a proposta de mudar de loja pois naquela onde exercia funções seria impossível ter horário flexível. Pois, passo a citar, ‘estarias a prejudicar as outras colegas’ que, entretanto, iria para outra loja, e que nesta mesma loja não teria problemas, pois seríamos apenas duas funcionárias.*

*Relembro que o horário de funcionamento da Loja é das 10 às 20horas de domingo a terça-feira e das 10 às 21horas de quarta-feira a sábado.*

*Onde exerço funções desde o dia 3 de março, o horário de funcionamento é das 10 às 22horas sendo que o primeiro turno é das 10 às 19horas e o segundo é das 13 às 22horas, onde me é impossível fazer este último, pois não tenho ninguém para ir buscar a minha filha à escola ou ATL.*

*Sendo que o horário da loja onde estava termina às 21horas e onde estou agora termina às 22horas, com a recusa do meu pedido não percebo o objetivo de me ter trocado de loja, mandando-me para uma com o horário de fecho uma hora mais tarde.*

*Com base na promessa feita pela supervisora de loja, que ao ser transferida seria possível a flexibilidade de horário, e com base no artigo 56.º do Código do Trabalho, venho contestar a recusa de V. Exas».*

**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 trabalhadora solicita flexibilidade horária no turno das 10 às 19horas, com uma hora de pausa para almoço das 14 às 15horas, com folga fixa ao domingo e noutro dia da semana.

**2.17.** A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ter de prestar assistência imprescindível e inadiável à filho menor, de 7 anos de idade.

**2.18.** Sem referir prazo para que o solicitado perdure, presume-se que a requerente o faça pelo limite legal, ou seja, a data do 12.º aniversário da menor – cf. artigo 56.º/1

**2.19.** E refere que mora com a criança em comunhão de mesa e habitação.

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

**2.21.** Na Intenção de Recusa (IR), a entidade empregadora recusa a concessão de tal horário alegando exigências imperiosas do funcionamento da organização.

**2.22.** Acrescenta, o empregador, que – para além da requerente – na loja onde esta presta funções laboram mais duas colegas, uma em tempo parcial.

**2.23.** E que, para a loja funcionar normalmente, precisa de ter sempre duas trabalhadoras presentes.

**2.24.** Sendo que há dois turnos: das 10 às 19horas; e das 13 às 22horas.

**2.25.** Tendo em conta o supra exposto, ou seja, que a loja dispõe de duas trabalhadoras a tempo inteiro (uma das quais a requerente) e de uma a tempo parcial para dois turnos (de abertura e de fecho), de facto não se antevê como poderia este pedido ser deferido.

**2.26.** Isto porque, se o turno pretendido fosse deferido, ou ficaria um turno a descoberto, ou a outra colega a tempo inteiro da requerente seria obrigada a praticar sempre o horário de fecho, uma vez que a colega a tempo parcial – como o nome indica – apenas cobre parte dos turnos, servindo, exatamente, para permitir que as trabalhadoras a tempo inteiro possam alternar os turnos, mantendo-se a loja em funcionamento com o par que, segundo o empregador, é indispensável à sua regular prestação de serviços.

**2.27.** Recorde-se que o direito à flexibilidade horária é relativo, ou seja, é limitado – cf. artigo 57.º/2

**2.28.** E, no caso presente, o empregador foi capaz de fundamentar as exigências imperiosas alegadas.

**2.29.** Relativamente a eventuais promessas feitas por outra trabalhadora do empregador à ora requerente, não cabe a esta Comissão pronunciar-se sobre as mesmas, uma vez que este se trata de um assunto interno à organização.

**2.30.** 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 favorável 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 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 12 DE ABRIL DE 2023**