

## **PARECER N.º 665/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 nº CITE-FH/3156/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 30.06.2023, via carta registada com AR, 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 Auxiliar de Veterinária nesta organização.

**1.2.** A entidade empregadora recebeu, via carta registada com AR, um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível datado de 29.05.2023. e rececionado em 01.06.2023 da trabalhadora já identificada com as seguintes informações:

- Tem um filho com um ano e meio;
- Com quem vive em comunhão de mesa e habitação;
- O outro progenitor também labora por turnos;
- A rede de suporte familiar de que dispunha não existe mais;
- Pelo que pretende o turno das 9 às 18horas, com pausa para almoço das 13 às 14horas, de segunda a sexta-feira; e prestar funções aos fins-de-semana, de 15 em 15 dias, em datas a determinar de comum acordo com o empregador.

**1.3.** Pela mesma via, em 20.06.2023, o empregador remete a intenção de recusa (IR) à trabalhadora, que a receciona em 22.06.2023. Aquele alega, nomeadamente:

- Que existem cinco pessoas a exercer as funções profissionais da requerente na organização – ponto 2 da IR;
- Que o atendimento permanente dos pacientes internados é assegurado pela presença de, pelo menos, um enfermeiro (há uma) ou um/a auxiliar (há cinco) e/ou um médico veterinário (há quatro) – pontos 2 e 6 da IR;
- Que deferir o pedido da trabalhadora «determinará que ocorra uma colisão de direitos entre os vários trabalhadores, devendo ser equacionadas diversas situações pessoais

de alguns trabalhadores, e, ainda, a necessidade da empresa continuar a laborar por turnos» - ponto 8 da IR

- «A enfermeira veterinária ... tem [...] o seu horário de trabalho ajustado para que possa dar apoio à filha, de 2 anos, sempre que o companheiro se ausenta durante semanas para fazer tratamentos» oncológicos – ponto 9 da IR

- «Acresce que uma das auxiliares veterinárias, ..., goza do Estatuto de Trabalhador Estudante, o que também condiciona a elaboração de escalas [...]» - ponto 10 da IR

- Para além disso, a colaboradora ..., no próximo dia 19 de junho, regressará de licença de parentalidade, passando a gozar de dispensa para amamentação, com o gozo de 2 horas diárias [...]» - ponto 11 da IR

- Também três das quatro veterinárias têm filhos menores de 12 anos: ..., com o marido a trabalhar fora da cidade, ..., com duas filhas, e ..., sem que as mesmas cumpram qualquer horário flexível [...] – ponto 12 da IR

- «Assim, tendo em conta todas as limitações acima expostas, não é possível aceitar o pedido de prestação de horário flexível, porquanto deferir tal pedido acarretará uma alteração na elaboração das escalas, com a impossibilidade de distribuição de pessoal nos dois centros de atendimento e seu normal funcionamento» - ponto 13 da IR

- «Aliás, deferir o pedido de horário flexível requerido teria como consequência imediata que trabalhadoras com filhos menores de 12 anos fossem prejudicadas e se vissem obrigadas a cumprir horários que as impediriam de passar tempo de qualidade com os seus filhos (...)» - ponto 17 da IR

- «Cumpre ainda registar que as trabalhadoras que não têm filhos menores de 12 anos são aquelas que mais vêm cumprindo turnos noturnos por indicação da entidade patronal, que, sendo sensível ao facto de as suas funcionárias serem mães, aquando da elaboração das escalas, evita que as mesmas cumpram horários para além das 20/22horas» - ponto 22 da IR

- «Deve ainda registar-se que a requerente exige, não a fixação de um horário de segunda a sexta-feira, mas sim de um horário rígido, entre as 9 e as 18horas» - ponto 24 da IR

- «A verdade é que a trabalhadora não indica factos objetivos que a impeçam de trabalhar» fora do horário solicitado, «limitando-se a referir que os avós se encontram impossibilitados de cuidar diariamente do neto e que 'existe dificuldade de o seu agregado familiar conciliar os atuais horários com as necessidades da criança', sem – no entanto - identificar quais» são – ponto 25 da IR

- E refere, especificamente, que a requerente não diz se o filho frequenta algum infantário, sendo do conhecimento do empregador que existem várias organizações que acolhem crianças de tenra idade das 7:10 às 19horas, horários estes que vão para além dos limites fixados pela trabalhadora (9 às 18horas) – ponto 26 da IR

**1.4.** Em 26.06.2023., a requerente realiza a sua apreciação, explicando que:

- A saúde dos avós que têm cuidado da criança se tem vindo a agravar, obrigando à inscrição efetiva do menor numa creche;
- Em concreto, que a avó sofre de uma doença autoimune e o avô está a ficar cego, o que os impede de cuidar de um menor de apenas ano e meio;
- Sendo que a avó paterna reside fora do País e o avô paterno já morreu;
- Mais acrescenta a requerente que a creche onde o filho será matriculado abre às 7:45 e fecha às 18:30;
- Contudo – novamente –, os avós maternos (sua única rede familiar de suporte, uma vez que o outro progenitor labora por turnos rotativos, como comprovado documentalmente pelo outro empregador), não têm carta de condução.

**1.5.** Ao processo, o empregador juntou os mapas de horários correspondentes aos meses de abril, maio e junho.

## **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 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 flexível das 9 às 18 horas com uma hora de pausa para almoço das 13 às 14 horas e prestação de funções aos fins de semana, de 15 em 15 dias, «a determinar de comum acordo com a entidade patronal».

**2.17.** O motivo por que faz este requerimento prende-se com os cuidados imprescindíveis de que carece o filho, de ano e meio de idade, uma vez que o outro progenitor também labora por turnos e a rede familiar até agora existente não é mais passível de funcionar.

**2.18.** Sem prazo mencionado para que o pedido perdure, presume-se que a requerente o faça pelo limite legal, i.e., o 12.º aniversário da criança.

**2.19.** E declara expressamente que vive com o descendente em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Assim sendo, consideram-se cumpridos os requisitos legais para um pedido deste tipo, PNT incluído.

**2.21.** Na Intenção de Recusa (IR), o empregador vem alegar variadíssimas razões, ao longo de quase 30 parágrafos, para se opor ao deferimento do pedido, no fundo reconduzíveis a dois argumentos: que o pedido consubstancia um horário fixo e não verdadeiramente flexível; e que exigências imperiosas para o funcionamento da Clínica impedem o solicitado de proceder.

**2.22.** Refira-se, desde já, que todo e qualquer argumento aventado pelo empregador improcede para o caso ora em análise. Em seguida explicar-se-ão, um a um, os motivos por que isso sucede.

**2.23.** Em primeiro lugar, que deferir o pedido da trabalhadora «determinará que ocorra uma colisão de direitos entre os vários trabalhadores, devendo ser equacionadas

diversas situações pessoais de alguns trabalhadores, e, ainda, a necessidade da empresa continuar a laborar por turnos».

**2.24.** Explícite-se o conceito de «colisão de direitos», para compreender como o mesmo não é aplicável ao caso vertente. Afirma então o artigo 335.º do Código Civil: 1. Havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes. 2. Se os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalece o que deva considerar-se superior.

**2.25.** Ora, por «direitos iguais ou da mesma espécie» devem, aqui, entender-se, o direito à flexibilidade horária por todos/as os/as cuidadores/as de menores de 12 anos de idade que o solicitem, desde que reúnam os pressupostos legais para tal. Para «direitos desiguais ou de espécie diferente», considera-se superior a flexibilidade horária, uma vez que o seu regime é de natureza especial, o que, segundo a hierarquia das leis, o coloca acima da legislação dita ordinária ou geral.

**2.23.** Daqui decorre que as colegas ... e ... estão em pé de igualdade com a requerente, destarte o marido da primeira ser doente oncológico ou a segunda estar a gozar de dispensa para amamentação. Porque o que realmente releva é que as três, juntamente com as veterinárias ..., ... e ..., são cuidadoras de menores de 12 anos.

**2.24.** O que distingue o grupo das trabalhadoras ..., ... e ..., das trabalhadoras ..., ... e ... é que, apesar de todas terem direito ao horário flexível, só ... e a requerente o querem gozar realmente.

**2.25.** A trabalhadora ..., apesar de gozar de um regime especial, nada tem a ver com os direitos de parentalidade que agora estão em causa, pelo que não nos pronunciaremos sobre a mesma.

**2.26.** Em segundo lugar, alegar «as limitações expostas» para não ser possível aceitar o pedido, porquanto isso «acarretará uma alteração na elaboração das escalas, com a consequente impossibilidade de distribuição de pessoal nos dois centros de atendimento e seu normal funcionamento», a única coisa que o empregador terá a fazer é aplicar a chamada teoria da rotatividade.

**2.27.** Esta consiste em, sempre que houver(em) turno(s) saturado(s) que deixe(m) outro(s) a descoberto, o empregador só terá de retirar - a todas as titulares de gozo da flexibilidade horária - a mesma proporção do horário pretendido, para que este grupo consiga aproveitar, na mesma medida, o horário que solicitou.

**2.28.** Em terceiro lugar, ressalve-se que o solicitado pela requerente é um verdadeiro horário flexível, como se pode concluir do ponto 2.20.

**2.27.** E, em quarto e último lugar, de salientar que o empregador se deve abster de tecer todo e qualquer comentário atinente à vida pessoal e familiar da trabalhadora, uma vez que só a esfera profissional – na medida do que contratualizaram – lhe diz respeito.

**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 ao trabalhador 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 CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP –  
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 19 DE JULHO DE 2023**