

## PARECER N.º 826/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/3970/2023

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, a 16.08.2023, 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 ... nesta organização.

**1.2.** Em carta datada de 13.07.2023., rececionada pelo empregador no dia seguinte, este recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível com o seguinte teor:

*«Eu, ..., [...], venho por este meio solicitar a V. Exa. a concessão do regime de horário de trabalho flexível, ao abrigo [da lei], para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus dois filhos de três anos e 11 meses [...]*

*A partir de 14 de agosto do ano corrente, e pelo prazo previsto na lei, enquanto as seguintes necessidades se mantiverem:*

- Na escola frequentada por ambos os filhos, a sala do berçário encerra às 18h;*
- O progenitor devido à sua atividade profissional não tem disponibilidade para ir levar/buscar os nossos filhos à escola nem fazer o acompanhamento diário que os mesmos necessitam.*

*Peço, encarecidamente, que o meu horário passe a ser compreendido entre as 8h e as 16h30 (horários existentes na loja, que faço desde que regressei de licença de maternidade da minha primeira filha, e nunca se incompatibilizaram com o seu bom funcionamento), não necessitando de folgas fixas ao fim-de-semana [...]*

*Declaro ainda que, ambos os menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação».*

**1.3.** Em 02.08.2023, via CAR, o empregador remeteu, à trabalhadora a sua intenção de recusa (IR) com o seguinte teor:

*«Acusamos a receção da carta que nos remeteu com o pedido de horário flexível [...] Contudo, na presente situação, e dadas as características da loja, não será possível aceitar tal pedido na sua totalidade [...]*

*Antes de mais, como sabe, tem uma posição de chefia na loja onde presta o seu trabalho, pelo que, a loja tem de assegurar a presença de, pelo menos, um elemento de chefia em cada turno, sendo, por tal, com quem V. Exa. terá de rodar nos turnos que realiza. Nesse sentido, as suas colegas com funções de chefia têm, todas, filhos menores de 12 anos, pelo que poderão pedir, a todo o tempo, tal horário flexível, o que inviabilizaria, na prática, a concretização do seu pedido, e o que poderá acontecer caso o seu pedido seja aceite na sua totalidade.*

*Assim, e para obviar que tal aconteça, bem como procurar ir ao encontro às suas solicitações, propomos que realize o horário por V. Exa. solicitado nos dias úteis, mas quando escalada para trabalhar aos fins-de-semana, o que se estima sejam dois fins-de-semana por mês, realize o seu trabalho, mas no turno da noite [...]*».

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

**1.5.** Ao processo, o empregador não juntou mais documentos para além dos já 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 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 manter o horário que já faz há 3 anos – das 8h às 16h30, com folgas rotativas.

**2.17.** O motivo por que faz este requerimento prende-se com o facto da creche dos filhos, de 3 anos e de 11 meses, encerrar às 18horas e o outro progenitor não a poder substituir por motivos profissionais.

**2.18.** O prazo para que o solicitado perdure é o limite máximo legal, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança mais nova – cf. artigo 56.º/1 do CT in fine

**2.19.** E declara que vive em comunhão de mesa e habitação com as crianças.

**2.20.** Assim sendo, consideram-se preenchidas todas as condições legais para um pedido deste tipo, PNT incluído.

**2.21.** Na Intenção de Recusa (IR), o empregador alega que a um par de motivos, ambos improcedentes pelas razões que se passarão a explicar.

**2.22.** Antes de mais, recordar que a lei só permite deferir intenções de recusa em casos de flexibilidade horária caso o/a requerente seja insubstituível ou existam, comprovadamente, exigências imperiosas do funcionamento da organização – cf. artigo 57.º/2 do CT

**2.23.** Remetendo para os argumentos aventados pelo empregador para recusar a pretensão da trabalhadora, temos – em primeiro lugar – a sua alegada insubstituibilidade, pelo facto de ser ....

**2.24.** Ora, este argumento improcede, uma vez que – logo de seguida – o próprio

empregador refere que a requerente tem mais «colegas» (pelo menos duas, portanto) a desempenhar as mesmas funções.

**2.25.** Depois, o empregador deita-se a adivinhar o futuro: «[...] as suas colegas com funções de chefia têm, todas, filhos menores de 12 anos, pelo que poderão pedir, a todo o tempo, tal horário flexível, o que inviabilizaria, na prática, a concretização do seu pedido, e o que poderá acontecer caso o seu pedido seja aceite na sua totalidade».

**2.26.** O exercício dos direitos de parentalidade não se coaduna com cenários hipotéticos, mas somente com factos. E, na situação vertente, nesta loja, apenas esta ... solicita horário flexível. Sendo que, recorde-se, pede – na prática – a mera formalização daquilo que já é o seu horário de trabalho há 36 meses.

**2.27.** Assim sendo, não se justifica e fabular episódios que podem nem ter lugar, uma vez que todas as famílias têm dinâmicas diferentes – as colegas da requerente podem ter uma rede de suporte familiar, os/as seus/suas filhos/as podem ter uma idade que os torne mais autónomos, as escolas que frequentam podem ter horários mais alargados, os outros progenitores podem ter maior disponibilidade horária... Enfim, a panóplia de hipóteses é de tal ordem, que nada há a «obviar», parafraseando o empregador.

**2.28.** Saliante-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 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 CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP –  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 13 DE SETEMBRO DE 2023**