

**PARECER N.º 32/CITE/2024**

**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 6396-FH/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 14.12.2023, 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 Operadora Principal nesta organização.

**1.2.** Via CAR, por documento rececionado em 14.11.2023, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada referindo, nomeadamente:

- Ser mãe de uma criança de 3 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação;
- Carecer de um horário flexível para conciliar com a logística escolar, cujo horário da organização é das 7h30 às 19horas, somente aos dias úteis;
- Solicita manutenção do turno das 7h30 às 17h30, somente aos dias úteis, excluindo fins-de-semana e feriados;
- Pelo limite legal.

**1.3.** Em 04.12.2022, via eletrónica, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora referindo, nomeadamente:

- A loja a que a requerente se encontra alocada tem três chefias, de entre as quais a própria trabalhadora, a quem cabem tarefas exclusivas;

- Caso lhe fosse atribuído o horário solicitado em permanência, quando uma das colegas faltasse, por qualquer motivo, aquelas funções exclusivas teriam de ser prosseguidas por um/a trabalhador/a «sem responsabilidades, confiança e salário de chefia»;
- Todas as chefias têm de abrir ou fechar a Loja;
- Com o horário proposto, a requerente só consegue abrir a Loja;
- A Loja carece de duas pessoas, no mínimo, no horário de fecho;
- O que nunca seria possível deferindo o pedido da trabalhadora, com a equipa que a Loja tem (duas chefias em rotatividade horária, colegas da requerente, com esta fixa no horário de abertura, mais três trabalhadoras, uma das quais a tempo parcial);
- Não sendo financeiramente viável contratar outra pessoa;
- Sendo que o deferimento do pedido ainda ia condicionar negativamente os horários praticados pelos colegas, com ou sem filhos;
- E o pedido de horário flexível não permite fixar folgas;
- «O seu pedido para trabalhar implica fazer um horário que nunca possibilitaria prestar trabalho ao fim de semana, o que significa que um dos seus colegas abdique de descansar ao fim de semana, para que a Loja não tenha um horário reduzido ao domingo»;
- «Ao serem atribuídas folgas ao fim de semana, não se consegue garantir a rotatividade de horário aos restantes operadores, existindo dias em que a Loja não conseguiria funcionar com regularidade pois não teria o número suficiente de colaboradores»;
- CCT vai contra o solicitado; e
- Em suma, alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização assentes no facto de que «só as chefias podem executar as funções de responsabilidade supra indicadas, não lhe

pode ser atribuída a autorização para trabalhar em regime de horário flexível».

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

**1.5.** Ao processo, o empregador também 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 atividade profissional com a vida familiar e pessoal (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.<sup>1</sup>

**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.

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

**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 a manutenção do turno que já pratica, ou seja, das 7h30 às 17h30, somente aos dias úteis, excluindo sábados, domingos e feriados.

**2.17.** A requerente fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor, de 3 anos de idade.

**2.18.** E refere, como prazo para que o pedido dure, o limite máximo legal, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT in fine

**2.19.** A trabalhadora declara ainda expressamente que mora com o descendente em comunhão de mesa e de habitação.

**2.20.** Assim sendo, todos os requisitos formais para um pedido deste tipo se encontram cumulativamente reunidos e cumpridos, PNT incluído.

**2.21.** A intenção de recusa (IR), o empregador alega exigências imperiosas do funcionamento da organização para não autorizar o solicitado, que tenta fundamentar de diversas formas. Contudo, não logra consegui-lo, pelas razões que se passam a explicar, pela mesma ordem em que surgem na IR;

**2.22.** Em primeiro lugar, atente-se à contradição do processo, patente no facto de a trabalhadora só querer «oficializar» uma situação que já sucede, e o empregador a pretender indeferir com o argumento de que a Loja onde a requerente presta funções deixa de funcionar como deve ser.

**2.23.** Com efeito, no pedido pode ler-se: «Neste momento, o horário de trabalho praticado pela requerente, e que esta pretende manter, é das 7h30 às 17h30».

**2.24.** Em segundo lugar, o empregador refere que a loja onde a trabalhadora labora tem três chefias, de entre as quais a própria requerente, a quem cabem tarefas exclusivas, e que - caso lhe fosse atribuído o horário solicitado durante 6 anos e meses - quando uma das colegas faltasse, por qualquer motivo, aquelas funções exclusivas teriam de ser prosseguidas por um/a trabalhador/a «sem responsabilidades, confiança e salário de chefia».

**2.25.** Ora, este motivo não faz sentido algum, porquanto todos os anos decerto todas as chefias tiram férias e a Loja mantém-se em funcionamento; todos os anos decerto pelo menos uma das três chefias fica doente, ou vai a uma consulta, e a Loja mantém-se em funcionamento. Pelo que será perfeitamente possível a Loja manter-se em funcionamento fixando a trabalhadora no horário de abertura, e mantendo o outro par de chefias a rodar.

**2.26.** Em terceiro lugar, o empregador diz que todas as chefias têm de abrir ou fechar a Loja e que, com o horário proposto pela requerente, esta só consegue abrir o estabelecimento. A questão à qual falta resposta, e que caberia ao empregador responder, é aonde está a obrigatoriedade de todas as chefias terem de abrir e fechar a Loja. Por outras palavras, por que não pode ser sempre a mesma chefia a abri-la aos dias de semana, alternando o outro par o fecho aos sábados, domingos e feriados.

**2.27.** Em quarto lugar, o empregador alega que a Loja carece de duas pessoas, no mínimo, presentes no horário de fecho. Sendo que a equipa da Loja conta com mais três operadoras, ainda que uma trabalhe a tempo parcial. Assim sendo, não se compreende por que motivo, adiante, o mesmo empregador diz que isso nunca seria possível deferindo o pedido da trabalhadora, com a equipa que a Loja tem. Não se antevendo, igualmente, qual a necessidade (financeiramente inviável) referida de contratar outra pessoa.

**2.28.** Em quinto lugar, e sobre o putativo deferimento do pedido condicionar negativamente os horários praticados pelos colegas da requerente, com ou sem filhos, sempre se diga que – se por um lado – este é um argumento especulatório (cada pessoa tem o seu próprio estilo de vida e dinâmica familiar, donde, caracterizar o impacto deste pedido como mau para as colegas não é rigoroso), por outro lado é a outra face de um direito – ainda que relativo – que está previsto na lei, e que é legítimo à trabalhadora solicitar.

**2.29.** Em sexto lugar, acerca de o pedido de horário flexível não permitir fixar folgas, remete-se para o ponto **2.20.** do presente parecer.

**2.30.** Em sétimo lugar, quando o empregador afirma: «O seu pedido para trabalhar implica fazer um horário que nunca possibilitaria prestar trabalho ao fim de semana, o que significa que um dos seus colegas abdique de descansar ao fim de semana, para que a Loja não tenha um horário reduzido ao domingo». Não se compreende este raciocínio, uma vez que – recorde-se – a Loja tem mais duas chefias e mais três operadoras (somente uma das quais a

tempo parcial), pelo que sempre será possível ter equipas de duas pessoas alternadas.

**2.31.** O mesmo se diga, aliás, para o ponto seguinte: «Ao serem atribuídas folgas ao fim de semana, não se consegue garantir a rotatividade de horário aos restantes operadores, existindo dias em que a Loja não conseguiria funcionar com regularidade pois não teria o número suficiente de colaboradores».

**2.32.** Em oitavo e último lugar, sobre o CCT ir contra o solicitado, recorde-se que o regime que regulamente a flexibilidade horária é especial, enquanto aquele é de natureza geral, logo, hierarquicamente inferior, do ponto de vista legístico.

**2.33.** 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.

**2.34.** 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 conciliação do trabalho com a 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 EM 03 DE JANEIRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**