

## **PARECER N.º 188/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 nº CITE-FH/812/2024

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 06.02.2024, 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 Caixeira nesta organização.

**1.2.** Em carta data de 11.01.2024, via CAR, deu entrada na entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, referindo, nomeadamente:

- Ser mãe de um filho menor, com um ano e meio de idade;
- Com quem vive em comunhão de mesa e habitação;
- A quem precisa de prestar assistência imprescindível e inadiável;
- Pelo que precisa de folgas fixas aos sábados, quando a escola está encerrada e o outro progenitor está a trabalhar, uma vez que não tem outra pessoa com quem deixar a criança;
- Pelo mesmo motivo, solicita que o seu PNT se situe, nos demais dias de trabalho, entre as 10 e as 19 horas.

**1.2.** Em 25.01.2024., pela mesma via, o empregador remete a sua Intenção de Recusa (IR) ao trabalhador, referindo, nomeadamente, que:

- O horário requerido não é flexível, mas fixo – cf. ponto 11 da IR;
- A gestão das pessoas na loja obriga a uma logística precisa, sendo que dar um tratamento diferente à requerente equivaleria a uma «discriminação injustificada» - cf. ponto 7 da IR;
- Os sábados são o ponto alto de vendas, pelo que folgar nesse dia traria prejuízo ao empregador;
- O horário que a trabalhadora pretende não se coaduna com os turnos praticados; e

- No contrato de trabalho firmado entre as partes a trabalhadora se compromete a trabalhar segundo turnos rotativos, sem mais.

**1.3.** Pela mesma via, em 30.01.2024., a trabalhadora realizou a sua apreciação, referindo, nomeadamente, que:

- Já existe um colega com horário das 10 às 19horas.

Sendo que da IR consta ainda que a requerente tem mais duas pessoas a desempenhar as mesmas funções profissionais, ou seja, a equipa tem três pessoas no total).

**1.4.** Ao processo acrescem ainda o contrato de trabalho celebrado entre as partes.

## **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 horário das 10 às 19 horas com folgas fixas aos sábados.

**2.17.** O seu objetivo é prestar acompanhamento imprescindível e inadiável ao filho de ano e meio, uma vez que o outro progenitor trabalha nesses dias, a escola está fechada, e não tem qualquer rede de suporte familiar que a possa ajudar com a criança.

**2.18.** Sem referência ao prazo para que o solicitado vigore, a requerente fá-lo pelo limite legal, ou seja, o dia do 12.º aniversário do menor -- cf. artigo 56.º/1 do CT *in fine*

**2.19.** E declara expressamente que vive com ele 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.** Quanto à Intenção de Recusa (IR), alega – no fundo - exigências imperiosas do funcionamento da organização (para além de que este não é um pedido de horário flexível, o que, como acabamos de verificar, improcede para os devidos efeitos legais). Vejamos:

**2.22.** Exigências imperiosas do funcionamento da organização implicam que o empregador faça um raciocínio do tipo silogístico em que demonstre que o deferimento do horário pedido pela trabalhadora será causa direta da cessação do modo normal da empresa atingir as metas a que se propõe.

**2.23.** Destarte o alegado pelo empregador, isto não foi – claramente – aquilo que fez.

**2.24.** Pelo contrário, a partir do momento em que requerente refere que já tem um colega a gozar desta prerrogativa especial, e nos mesmos moldes, não só cai por terra o argumento da «discriminação injustificada»;

**2.25.** Como o indeferimento do pedido de gozo do mesmo direito pela trabalhadora configuraria uma violação do princípio da igualdade de tratamento no local de trabalho, legalmente proibida e suscetível de sanção – cf. artigo 24.º e ss do CT

**2.25.** Se/quando o empregador vir que os turnos ficam ingeríveis por saturação do



horário da manhã, aquilo que terá de fazer para que o princípio da igualdade seja respeitado é ratear o horário das 10 às 19 horas pelas duas pessoas que o pediram na mesma medida, de maneira a que ambos os trabalhadores (a requerente e o colega), a ficarem privados de uma parcela do gozo do direito, esta seja idêntica. A isto se chama o princípio da rotatividade.

**2.26.** Sem esquecer a terceira pessoa que integra a equipa, que – destarte ser ou não titular de gozo de direitos parentais, e independentemente de os querer solicitar, no caso afirmativo – também tem direito à sua vida, não podendo ficar exclusivamente alocada aos piores turnos de forma permanente.

**2.27.** 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.

**2.28.** 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 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 28 DE FEVEREIRO DE 2024**