

## PARECER N.º 280/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/1053/2024

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, a 19.02.2024, 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 funções de ... naquela organização.

**1.2.** Em 23.01.2024, via eletrónica, a trabalhadora supra identificada remeteu ao empregador um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, com as seguintes informações:

- Quer um horário flexível das 8h30 às 19horas;
- Para prestar assistência imprescindível e inadiável aos filhos, ... e ..., de 3 e 1 anos de idade, respetivamente;
- Porque o outro progenitor é motorista de pesados e trabalha com isenção horária, não podendo substituí-la na assistência às crianças; e
- Declara que mora com a descendência em comunhão de mesa e habitação.

**1.3.** Rececionada a mensagem no dia seguinte, em 13.02.2024, o empregador remeteu a sua Intenção de Recusa (IR) à trabalhadora pela mesma via referindo, nomeadamente:

*«Após cuidadosa análise ao pedido realizado, cumpre-nos informá-la da nossa intenção de recusa ao pedido, nos termos apresentados por si.*

*Os motivos que sustentam a nossa intenção de recusa, espelham, no nosso entendimento, os dois motivos contemplados na lei:*

- 1. Existirem exigências imperiosas do funcionamento da empresa;*
- 2. Impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.*

*Ocupando o cargo de Chefe de Turno, uma função de liderança, com responsabilidades acrescidas, e havendo apenas um outro elemento que desempenha a mesma função, na mesma categoria, vemo-nos impedidos de operacionalizar o pedido que nos remete*



*de forma fixa e permanente.*

*Somos uma empresa familiar, criada em 2018, ligada à área da ... Atualmente, temos dois restaurantes, em modelo de franchising (da mesma marca), com um total de 31 colaboradores, distribuídos pelos dois locais de trabalho.*

*A organização do trabalho é igual em ambos os restaurantes:*

*O nosso horário de funcionamento ao público é das 10h00 às 23h00, no entanto, pela natureza da nossa atividade, o horário de trabalho é distribuído entre as 8h30 até às 23h30, todos os dias, assegurando as atividades preparatórias e posteriores para a cobertura do horário de funcionamento ao público, praticado pelos Centros Comerciais.*

*No âmbito das nossas políticas de trabalho, e de forma a garantir um maior equilíbrio entre a vida familiar/pessoal e a atividade profissional, de todos os nossos colaboradores, aproximadamente 70%, mulheres com menos de 35 anos, promovemos horários seguidos, que se organizam tipicamente da seguinte forma:*

- 8h30 às 17h00 – que habitualmente designamos por Turno do Almoço (pausa para refeição de 30 minutos); e*
- 15h00 às 23h30 – que habitualmente designamos por Turno do Jantar (pausa para refeição de 30 minutos).*

*Com duas folgas semanais rotativas*

*Consideramos que esta organização do tempo de trabalho, embora nos exija um maior número de colaboradores, o que representa um aumento significativo dos custos com pessoal, nos ajuda a reter e a motivar as nossas pessoas, pois evitamos os horários repartidos que, tradicionalmente, são praticados pelo nosso setor de atividade pois, com horário repartido, temos o mesmo trabalhador a cobrir o pico de serviço em ambos os turnos.*

*Mas, porque prezamos o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional, optámos fazer um esforço, em termos de número de trabalhadores, de forma a poder atribuir horários seguidos (ou de almoço ou de jantar).*

*Na estrutura funcional das lojas, em cada restaurante, existe uma equipa de gestão composta por: um Gerente de Unidade e dois Chefes de Turno [...]».*

**1.4.** Em 15.02.2024, ainda via eletrónica, a trabalhadora realizou a sua apreciação, refutando os motivos alegados pelo empregador e reiterando a necessidade do pedido.

**1.5.** O empregador não juntou ao processo mais documento algum 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 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(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) 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 só tem a possibilidade de recusar o pedido com base 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, a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, 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 pelo conceito «aquele [horário] 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, o/a trabalhador/a poderá laborar até seis horas seguidas e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/à trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT 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 PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as 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, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a requerente faz um pedido cuja amplitude horária abrange o chamado Turno do Almoço, pelo empregador.

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ter dois filhos menores, de 3 e 1 anos de idade, a quem precisa de prestar assistência imprescindível e inadiável, uma vez que o outro progenitor é motorista de pesados e não a pode substituir nessa tarefa porque labora segundo um sistema de isenção horária.

**2.18.** Sem menção ao prazo para que o pedido perdure, presume-se que a trabalhadora o faça pelo prazo limite legal, ou seja, a data do 12.º aniversário da criança mais nova

do agregado familiar – cf. artigo 56.º/1 do CT *in fine*

**2.19.** E declara expressamente que vive com a descendência em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Aparentemente, todos os requisitos formais do pedido estão cumulativamente cumpridos, PNT incluído.

**2.21.** Contudo, da IR vemos que isso não sucede.

**2.22.** Isto porque, como refere o empregador, se em cada Loja só há dois Chefes de Turno (função profissional da requerente) e dois turnos, deferir a sua solicitação seria equivalente a condenar o/a colega a trabalhar sempre no Turno do Jantar. E, independentemente de a trabalhadora ser mãe de menores e por esse motivo gozar de direitos especiais, isso não significa que todos sejam de natureza absoluta, ou seja, passíveis de impor contra tudo e todos.

**2.23.** Para um horário flexível ser deferido, há que estarem reunidas determinadas condições, quer do lado do empregador, quer do lado do/a trabalhador/a. Neste caso, a forma como a organização se encontra estruturada não permite que o horário pedido seja atendido. E não importa se o/a outro/a Chefe de Turno tem ou não família. Importa, sim, que o/a colega da requerente também é uma pessoa e, enquanto trabalhador/a, não pode ser obrigado/a a trabalhar sistematicamente de noite.

**2.24.** Esta é uma das situações limite que encontra respaldo no artigo 57.º/2 do CT e acerca da qual não há volta a dar: repita-se, ninguém pode ser obrigado a trabalhar permanentemente no turno da noite. As situações que a trabalhadora refere, na apreciação, são pontuais. O seu pedido é por 11 anos. É, manifestamente, desproporcional aquilo que está em causa, assistindo – portanto – razão ao empregador, que explica de forma muito adequada, e por - duas vezes -, o motivo por que o pedido é indeferível.

**2.25.** 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 ... 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 essa 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 CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES  
E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 13 DE MARÇO DE 2024**