

## **PARECER N.º 313/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/1276/2024

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 29.02.2024, 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 numa loja desta organização.

**1.2.** Via CAR, por documento rececionado em 30.01.2024, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada referindo, nomeadamente:

*«Pela presente, nos termos das disposições constantes do Código do Trabalho relativas a trabalhadores com responsabilidades familiares e parentais, nomeadamente dos art.ºs 56.º a 60.º, venho solicitar a V. Exas. me seja permitido beneficiar de flexibilidade de horário, nos seguintes termos: cumprir as 40 horas de trabalho semanal, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a domingo, entre as 10:00 horas e as 19:00 horas, com dois dias de descanso e com intervalo para almoço das 13:00 horas às 14:00.*

*O motivo pelo qual requeiro o horário referido prende-se com o facto de ser mãe de um filho menor, ..., com seis anos de idade, que necessita do meu apoio, incluindo ir levá-lo à escola, onde entra às 09:00, e sai por volta das 19:30.*

*O meu marido acumula atividade de treinador desportivo com trabalho por conta de outrem e inicia o trabalho às 08:00 horas da manhã.*

*Venho, pois, requerer a V. Exas. se dignem atribuir-me um horário de trabalho a estabelecer entre as 10:00 horas e as 19:00 horas, distribuído de segunda a domingo, por forma a poder dar a necessária atenção ao meu filho menor».*

**1.3.** Em 16.02.2022, pela mesma via, o empregador remeteu a sua Intenção de Recusa (IR) à trabalhadora referindo, nomeadamente:

*«Na sequência do envio por parte de V. Exa. da missiva a requerer a flexibilidade de*



*horário, por forma a cumprir as 40 horas de trabalho semanal, distribuídas por cinco dias, de segunda a domingo, entre as 10:00h e as 19:00h, com dois dias de descanso e com intervalo para almoço das 13:00h às 14:00h. cumpre-nos dizer o seguinte:*

*- O horário pretendido por V. Exa. não pode ser concedido pela entidade patronal, pelo que é indeferido o seu pedido, com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa, bem como na impossibilidade de substituir o trabalhador por se tratar de um trabalhador indispensável ao funcionamento da empresa, nos termos do disposto no artigo 57º nº 2 do CT.*

*- Na verdade, conforme é do conhecimento de V. Exa. a prestação de trabalho é efetuada numa loja que se insere no XXX Shopping, tendo a empresa obrigações a cumprir nos termos do contrato celebrado com aquele Shopping, sendo uma delas a manutenção da loja sempre aberta ao público, durante o horário de funcionamento do XXX Shopping.*

*- Para além desta obrigação, que não sendo cumprida leva a que a Empresa tenha que pagar avultadas penalizações, correndo o risco de ver resolvido o contrato celebrado com o XXX Shopping, motivos de natureza económica também levam a que, obviamente a empresa tenha de manter o seu estabelecimento comercial de venda de roupa aberta ao público, onde V. Exa. presta trabalho denominada XXX, permanentemente, durante o horário de abertura do XXX Shopping, e que é das 10:00 às 22:00h, ou às 23:00h à sexta-feira, sábado, e véspera de feriados.*

*- Tendo em conta estes fatores, bem como o da distribuição dos turnos pelos trabalhadores, organização de horários da empresa foi efetuada e planeada tendo em consideração tanto os aspetos económicos supra referenciados, como o bem-estar dos trabalhadores da empresa que os executam.*

*- Assim, e pese embora sejamos sensíveis às questões subjacentes ao requerido, tendo em conta o exposto e a situação económica da empresa, bem como as limitações horárias a que V. Exa. está adstrita, bem como às obrigações inerentes à atividade da empresa que se encontra inserida no XXX Shopping, não temos outra alternativa que não recusar o horário proposto por V. Exa.*

*- Concretizando os motivos da recusa, de acordo com o movimento da loja, existem dois horários de trabalho, o primeiro com início às 10:00h e término às 19:00h ou às 20:00h às sextas, sábados e vésperas de feriados, e o segundo com início às 13:00h e término às 22:00h ou às 23:00h, quando o horário de fecho do Shopping é às 23:00h.*

*- Não é igualmente possível substituir V. Exa por outro trabalhador naquele período compreendido entre as 19:00h e 22:00h ou 23:00h, nos dias em que V. Exa. faça o turno com início às 13:00h, tendo em conta os descansos obrigatórios impostos por Lei.*

*- Foi efetuado um estudo exaustivo para definição do horário tendo em conta todos estes fatores, tendo havido uma negociação com os trabalhadores, dentro das limitações transmitidas pela empresa.*

*- O horário pretendido por V. Exa. não respeita estes limites, na medida em que entre*



*um horário e o outro, e a data de fim da s/ prestação de trabalho, a empresa não teria qualquer trabalhador que pudesse substituí-la a partir das 19:00h.*

*- Acresce que, o facto de concedermos a V. Exa sempre o mesmo turno em prejuízo das restantes trabalhadoras, fará com que as relações entre colegas fiquem deterioradas, agravado pela perversão de justiça que projeta os trabalhadores na organização dos horários.*

*- Exigir às trabalhadoras que fiquem sem menos um elemento na loja, num período de grande movimento agravaria tal ambiente.*

*- Acresce ainda que, se fosse concedido a V. Exa. o horário pretendido de saída nunca posterior às 19:00h, a loja ficarem sem o número de trabalhadores suficiente que conseguisse assegurar o atendimento dos clientes que se dirigissem à loja naquele período de tempo.*

*- A Empresa, por forma a conseguir assegurar todos os postos de trabalho existentes na empresa, tem de preservar a sua rentabilidade económica, bem como a necessidade, para o conseguir, de dispor dos seus trabalhadores, reforçando a presença de trabalhadores nos horários de maior vendas e de mais trabalho, sendo que o período das 19:00h às 21:00h é um período de grande movimento na loja, sendo necessário existir um reforço do número de trabalhadores neste horário.*

*- Acresce que, não pode esta empresa proceder à sua substituição, por não dispor de meios humanos para o fazer, sendo a sua presença absolutamente indispensável no bom funcionamento da loja.*

*- A sua substituição implicaria a contratação de um trabalhador que apenas iria prestar três horas trabalho por dia, ao final do dia, o que, para além de ser incomportável para a empresa, inexistente qualquer procura para tão poucas horas de trabalho.*

*- E ainda que fosse possível a contratação de um trabalhador para essas horas, a empresa passaria a ter duas pessoas a fazer parcialmente o mesmo horário de trabalho, duplicando o seu custo, e sem que um dos trabalhadores estivesse efetivamente a prestar trabalho, dado que é desnecessário haver duas pessoas a executar exatamente a mesma tarefa.*

*- Tal custo é neste momento de grave crise económica com aumento exponencial dos custos associados à atividade da empresa, é incomportável.*

*- Apesar desta empresa se orgulhar de tentar conciliar sempre os horários dos seus trabalhadores com a vida familiar dos mesmos, a verdade é que no presente caso tal não é possível.*

*Face ao exposto, e por entendermos que estão em causa exigências imperiosas do funcionamento da empresa, bem como na impossibilidade de substituição de V. Exa.,*

*cujo trabalho se mostra indispensável para que a empresa continue a prestar a sua atividade, recusamos o s/ pedido de flexibilização de horário».*

**1.4.** Rececionada, a IR, em 19.02.2024, a trabalhadora realizou a sua apreciação em 23.02.2024, ainda via CAR, com o seguinte teor:

*«É do perfeito conhecimento de V. Exas. que que trabalho na empresa há mais de 25 anos e na V. Loja, no XXX Shopping, há cerca de 15 anos.*

*A referida loja teve um quadro de pessoal com três ou quatro trabalhadoras; sendo que, ultimamente, somos quatro.*

*O meu horário de trabalho, salvo muito raras exceções, sempre foi entre as 10:00 horas e as 19:00.*

*Devo referir que cumpria o horário entre as 10:00 horas e as 19:00, mesmo quando o número de trabalhadoras era de apenas três.*

*O referido horário, entre as 10:00 horas e as 19:00, permite-me, ao menos em parte, acompanhar o meu filho menor; pelo que, não há razão para que me não seja concedido. Assim, sou levada a considerar que a recusa de V. Exas. em atribuir-me a requerida flexibilidade de horário indicia uma atitude persecutória e discriminatória, que, não só é ilícita, como não a mereço, atenta a dedicação que sempre dei ao serviço».*

**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 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 de trabalho de segunda-feira a domingo, no intervalo temporal das 10 às 19horas, com uma hora de pausa para refeição das 13 às 14horas, e dois dias de descanso.

**2.17.** A requerente fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aa filho menor, de seis 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 junta ainda declaração equiparada ao facto de referir 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.** Na Intenção de Recusa (IR), o empregador alega exigências imperiosas do funcionamento da organização e insubstituibilidade da trabalhadora para não autorizar o solicitado. Antecipando, desde já, que ambos os motivos im procedem para o caso ora em apreço, passa a explicar-se porquê.

**2.22.** Em primeiro lugar, a loja onde a trabalhadora presta as suas funções tem dois turnos. O horário que a requerente solicita enquadra-se num turno pré-existente e praticado pelo empregador, totalizando, no final da semana, as horas contratualizadas entre as partes. Desta forma, não se compreende como, tendo a trabalhadora mais três colegas com as mesmas funções, ao fixá-la neste turno e mantendo as demais pessoas a rodar, o funcionamento do estabelecimento comercial colapsa. Porque o empregador não o explica, e este ónus impendia sobre ele.

**2.23.** Em segundo lugar, a trabalhadora não é insubstituível a partir do momento em que integra uma equipa de quatro pessoas, todas com o mesmo perfil profissional. Pelo que



é indiferente quem trabalha em que turno. E o legislador criou este regime especial para cuidadores de 12 anos com o intuito de os discriminar positivamente, pelo que não faz sentido algum arguir pela igualdade entre toda a equipa ou pela manutenção do ambiente de harmonia no trabalho. A lei é para ser cumprida sempre que estejam reunidas condições para tal, e – neste caso – inexistente obstáculo algum a facultar à trabalhadora o horário de trabalho solicitado.

**2.24.** Mais se acrescente, aliás, que – da leitura feita da apreciação – se conclui que aquilo que a requerente quer, no fundo, é uma mera formalização daquele que já é o seu horário de trabalho habitual.

**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 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, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 27 DE MARÇO DE 2024**



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,  
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA  
SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO