

## **PARECER N.º 340/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/1403/2024

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 05.03.2024, 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 Vigilante Aeroportuária naquela organização.

**1.2.** Em 09.02.2024., via eletrónica, o empregador rececionou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada com as seguintes informações:

- É mãe de dois filhos menores, de 6 e 9 anos de idade;
- Quer horário de trabalho somente aos dias úteis, exceto feriados, com entrada a partir das 7/8horas e saída às 15/16horas ou entrada a partir das 8h30 e saída às 16h30;
- Com folgas fixas aos fins-de-semana; e
- Declaração equiparada ao facto de morar com os filhos em comunhão de mesa e de habitação.

**1.3.** Em 28.02.2024, pela mesma via, o empregador remeteu a sua Intenção de Recusa (IR) à trabalhadora referindo, nomeadamente:

- Exigências imperiosas do funcionamento da empresa;
- Que tem 240 colaboradores com o mesmo perfil profissional da requerente, metade a fazer turnos rotativos, 60 dos quais alocados ao turno da manhã, e outros tantos alocados ao turno da tarde, ambos com folgas rotativas;
- O pedido em causa não conforma um horário flexível, mas fixo; e
- A requerente já tem nove colegas com flexibilidade horária, pelo que há que ratear por todos turnos eventualmente saturados para que outros não fiquem a descoberto.



1.4. Em 29.02.2024., a trabalhadora realizou a sua apreciação refutando os argumentos do empregador e reiterando o solicitado.

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(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 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 pede o turno da manhã, exceto feriados e fins-de-semana.

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ter dois filhos menores, de 6 e 9 anos de idade, a quem precisa de prestar a devida assistência.

**2.18.** Sem referência ao prazo para que o pedido perdure, presume-se que a requerente o faça pelo máximo legal, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança mais nova do agregado – cf. artigo 56.º/1 do CT *in fine*

**2.19.** A trabalhadora junta ainda documento equivalente a como vive com a descendência em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Pelo supra exposto, os requisitos formais para um pedido deste tipo estão, cumulativamente, preenchidos e cumpridos.

**2.21.** Na Intenção de Recusa (IR), o empregador alega exigências imperiosas do funcionamento da organização. Que, diga-se - desde já -, im procedem, dada a explicação infra.

**2.22.** Não basta, ao empregador, arguir um dos motivos constantes no n.º 2 do artigo 57.º do CT, sendo ainda necessário concretizá-los.

**2.23.** Ora, claramente não é isso que sucede na IR, limitando-se esta a referir generalidades (de que são exemplo o facto de a empresa funcionar 24/7, ou o facto de todos/as os/as colegas terem turnos rotativos), quando o que lhe era exigível era que demonstrasse, inequívoca e fundamentadamente, que – concedendo o horário de trabalho solicitado pela requerente – a empresa deixava de cumprir a sua missão.

**2.24.** O que sempre seria difícil, tendo em conta que a trabalhadora tem 240 colegas com o mesmo perfil profissional...

**2.25.** Mais se sublinhe que, a partir do momento em que o empregador já deferiu este tipo de horário de trabalho especial a nove colegas, não o fazer à requerente conformaria uma grosseira violação do princípio da igualdade no local de trabalho, proibida e sancionada por lei.

**2.26.** Assim, o que o empregador tem a fazer é aplicar a teoria da rotatividade que, aliás, enuncia no final da IR. Sem esquecer que, para além de trabalhadores/as cuidadores/as de menores de 12 anos de idade, também tem ao seu serviço outras pessoas que gozam de direitos laborais. Sendo estes de natureza geral não devem, porém, ficar esquecidos, sob pena de trabalhadores/as sem filhos ficarem condenados a trabalhar apenas nos turnos que mais ninguém quer.

**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 ... 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 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**