

## **PARECER N.º 848/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/3997/2024

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 17.07.2024, 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 a tempo parcial numa cafetaria daquela organização.

**1.2.** Em 17.06.2024, via CAR, o empregador rececionou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada com as seguintes informações:

- Quer horário flexível com folgas fixas aos fins-de-semana, entrada entre as 7horas e as 8h30 e saída entre as 14horas e as 15h30, «com pausa para 1hora de refeição»;
- Por ser mãe de uma criança menor deficiente, como comprova declaração da Segurança Social apensa ao requerimento, atestando que a criança recebe «bonificação por deficiência»;
- Com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

**1.3.** Pela mesma via, em 08.07.2024, o empregador remeteu a sua Intenção de Recusa (IR) à trabalhadora, referindo, nomeadamente:

- Que o pedido não conforma um horário flexível de acordo com a lei;
- Que existem exigências imperiosas ao funcionamento da Loja que impedem o deferimento do solicitado, a saber:
  - Sete dos 12 colegas de loja têm filhos menores;
  - A equipa é constituída por 10 trabalhadores a tempo parcial (entre os quais se conta a requerente) e dois a tempo inteiro; e
  - Na loja é praticado o turno das 8 às 15horas, entre sete existentes.



1.4. Rececionada a IR dia 09.07.2024, a trabalhadora realizou a sua apreciação, refutando os argumentos do empregador e reiterando o solicitado.

1.5. O empregador não juntou ao processo 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, 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 pede um horário com folgas fixas aos fins-de-semana, entrada entre as 7 horas e as 8h30 e saída entre as 14 horas e as 15h30, sendo que trabalha a tempo parcial.

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ter um filho menor, com 9



anos de idade, deficiente, tal como comprova declaração da Segurança Social, referindo que o mesmo é beneficiário de uma bonificação por isso mesmo.

**2.18.** Sem referência ao prazo para que o pedido perdure, o que a lei diz é que a requerente tem direito a este horário de trabalho enquanto viver com o descendente em comunhão de mesa e de habitação – cf. artigo 56.º/1 do CT *in fine*

**2.19.** A trabalhadora declara que vive com o filho em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Assim, verifica-se que todos os requisitos formais estão, cumulativamente, preenchidos e cumpridos.

**2.21.** Em relação à Intenção de Recusa (IR), o primeiro motivo avançado improcede para os efeitos ora em análise uma vez que, como foi referido mesmo no ponto anterior, o pedido está de acordo com aquilo que a lei exige.

**2.22.** Aliás, se o empregador atentar no que diz o artigo 56.º do CT, verá de imediato que o mesmo é aplicável somente às situações em que é esta a parte a fazer o horário flexível, mas nada impede, na letra da lei, que seja o/a requerente a fazê-lo, caso em que as regras deste preceito não lhe são aplicáveis.

**2.23.** Quanto à alegada existência de exigências imperiosas do funcionamento da organização, o argumento improcede igualmente para os efeitos ora em análise, uma vez que por aquele conceito deve entender-se que – deferido o pedido à trabalhadora em causa – a cafetaria colapsa, deixando de prosseguir os objetivos para os quais foi criada.

**2.24.** E isso não é, manifestamente, aquilo que sucede.

Senão, vejamos:

**2.25.** Existem 12 trabalhadores e sete turnos diferentes para uma cafetaria com um horário de funcionamento entre as 7 horas e as 21h30.

**2.26.** Tendo em conta que um dos turnos (o das 8 às 15 horas) é enquadrável no pedido da requerente, não há motivo algum para este não lhe ser concedido.

**2.27.** Existirem colegas com filhos menores é irrelevante – desde que cumpram com o

preceituado na lei, este é um direito especial que assiste a qualquer cuidador/a de menor(es) de 12 anos de idade, ou – sendo maiores – com deficiência, doença crónica ou oncológica.

**2.26.** Ainda dada a sua natureza especial, este regime de trabalho tem prioridade sobre a legislação laboral ordinária, significando isso que o contratualizado dá lugar ao solicitado pela requerente, que – relembre-se – é mãe de uma criança deficiente.

**2.27.** Como é lógico, fixar esta trabalhadora sempre no mesmo turno tem como consequência que os colegas rodarão mais pelos restantes. Da mesma forma que atribuir-lhe folgas fixas aos fins-de-semana fará com que as folgas dos demais aos sábados e domingos (em simultâneo) sejam mais espaçadas. Mas, mais uma vez, já por isso é que o legislador criou um regime de natureza especial – para que o mesmo se aplicasse sobre o geral sempre que determinadas circunstâncias (que aqui se verificam) ocorressem.

**2.28.** Mais se acrescente que citações de pareceres desta Comissão desgarradas do respetivo contexto não são, simplesmente, consideradas na análise jurídica do caso em apreço.

**2.29.** Em suma, o empregador não logra comprovar a existência de exigências imperiosas do funcionamento da organização que obstaculizem ao deferimento da pretensão da trabalhadora, que realizou o seu pedido dentro dos parâmetros legais, pelo que resta àquele, com os poderes de gestão que detém, orientar os demais colegas da equipa da requerente para que a loja prossiga os objetivos a que se propõe.

**2.30.** 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



... 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.

A CITE informa que:

**3.3.** Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

**3.4.** Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

**3.5.** A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA  
DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP –  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 14 DE AGOSTO DE 2024**