

## **PARECER N.º 843/CITE/2023**

**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/4168/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 28.08.2023, 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 as funções de Operadora de Loja nesta organização.

**1.2.** Via postal, em 03.08.2023, deu entrada na entidade empregadora requerimento da trabalhadora supra identificada a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível referindo, nomeadamente:

- Ser mãe de duas crianças, de 7 anos e de 2 meses, com quem vive em comunhão de mesa e habitação;
- Carecer de um horário flexível, das 9 às 18horas, somente aos dias úteis; e
- Solicitar que o presente pedido lhe seja autorizado por 5 anos.

**1.3.** Via CAR, em 22.08.2023, o empregador remete à requerente a sua Intenção de Recusa referindo, nomeadamente:

*«Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção, no dia 03.08.2023, da comunicação dirigida à ..., através da qual solicita que o seu horário seja organizado entre as 9h e as 18h, com folgas ao sábado e ao domingo.*

*Pese embora a ... considere que o pedido formulado e a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.*

*Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.*

a) *Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido [...]*

*Sem prescindir,*

(b) *Das exigências imperiosas do funcionamento da Loja*

*[...] A loja esta aberta ao público entre as 8h30 e as 21h, de segunda a domingo, embora esteja em funcionamento entre as 8h15 e as 21h15.*

*Isto posto:*

*1. A loja tem 3 a tempo inteiro e 2 a tempo parcial.*

*2. O estabelecimento é composto por duas áreas completamente distintas, nomeadamente um espaço de consultório veterinário e outro espaço a que corresponde a Loja.*

*3. Pese embora a sua inserção na mesma unidade, a verdade é que se tratam de atividades com funcionamento e características distintas, inclusive no que concerne ao horário e regime de descanso semanal, já que muito depende das consultas agendadas.*

*4. Por conseguinte, o médico veterinário tem um horário específico, bem como a auxiliar de veterinária, já que esta presta diretamente apoio ao veterinário nas consultas e cirurgias, tendo tido formação específica para este efeito.*

*Assim, relativamente à Loja,*

*5. Os trabalhadores são responsáveis por um conjunto alargado de tarefas que, além de outras, incluem o atendimento ao público, a reposição, receção e conferição de mercadoria, controlo de validades, devoluções, alteração de etiquetas, limpeza, abertura de caixa e de loja e fecho de caixa e de loja.*

*6. A Loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, apresentando, por isso, três horários distintos:*

*a. 8h15 às 17h15 (abertura);*

*b. 10h às 19h ou 11h20 (intermédio);*

*c. 12h15 às 21h15 (fecho) [...]».*

**1.4.** *A trabalhadora não realizou apreciação alguma.*

**1.5.** *Ao processo, o empregador também 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 requerente solicita horário entre as 9 e as 18 horas, somente aos dias úteis.

**2.17.** O objetivo do solicitado é prestar assistência imprescindível e inadiável às filhas, de 7 anos e de 2 meses de idade.

**2.18.** Quanto ao prazo para que o solicitado perdure, a requerente pede 5 anos.

**2.19.** E refere expressamente que mora com as descendentes em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Assim sendo, todos os requisitos formais se encontram, à partida, cumulativamente preenchidos, PNT incluído.

**2.21.** No entanto, lida a Intenção de Recusa (IR) do empregador, vê-se que tal não sucede.

**2.22.** Com efeito, e ultrapassando já o primeiro ponto referido, de que o pedido não conforma um verdadeiro horário flexível, porque tal não corresponde à realidade (cf. ponto **2.20.**), o problema em concreto reside no facto de o empregador conseguir comprovar que inexistente um turno onde enquadrar a requerente na Loja.

**2.23.** E não é exigível ao empregador que reorganize toda a logística da organização para ir ao encontro da requerente, ainda que em causa esteja a conciliação do trabalho com a sua vida pessoal e familiar. Daí a expressão «dentro de certos limites» patente no n.º 2 do artigo 56.º do CT.

**2.24.** Em querendo, a trabalhadora pode refazer o seu pedido, conquanto este se enquadre num dos turnos existentes da Loja.

**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 ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo desta fazer novo pedido, caso assim o deseje.

**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 CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES**



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,  
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA  
SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 27 DE SETEMBRO DE 2023