

## **PARECER N.º 290/CITE/2021**

**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/1644/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 31.05.2021, 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 naquela organização.

**1.2.** A 17.05.2021, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificado, via CAR, conforme a seguir se transcreve:

«Sou trabalhadora desta empresa, exercendo funções na loja ... e sou mãe de uma criança com dois anos [...], mais declarando que vivo com o meu filho em comunhão de mesa e de habitação.

[...]

Pretendo, com este pedido, que me seja concedido um horário fixo, das 8 às 17 horas, com uma hora de intervalo para descanso, para acompanhar e apoiar o meu filho de dois anos, não obstante a dispensa diária para amamentação de que gozo.

O ora solicitado [...] é requerido para o período em que durarem as circunstâncias que o determinam, não ultrapassando o limite [...] previsto no Código.

[...]

Muito solícito e agradeço que o meu pedido seja aceite, sendo certo que apenas pretendo ter o horário fixo das 8 às 17 horas, não me opondo a realizar trabalho ao fim de semana, pois sei e reconheço que é a altura de maior movimento na loja».

**1.3.** Por email datado de 25.05.2021, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa à trabalhadora nos termos abaixo transcritos:

«Conforme falámos, na nossa reunião da semana passada, via teams, a empresa está sensível à sua necessidade, e, nesse sentido, a nossa proposta será garantir-lhe, no mínimo, 10 dias de abertura de loja por mês, que serão contabilizados de forma

cumulativo aos dias de gozo de férias do próprio mês, no horário que solicitou na sua proposta.

Dada a necessidade mínima de dois operadores de loja para conseguir fazer o fecho da loja, e tendo em conta a sua sugestão de horários, esta será a proposta mais viável para conseguirmos atender o seu pedido e, ao mesmo tempo, garantir o funcionamento mínima da loja.

Aguardaremos o seu feedback para poder fechar o processo».

**1.4.** Por email datado de 28.05.2021, a trabalhadora realizou a sua apreciação nos seguintes moldes:

«[...] No seguimento da nossa conversa e da sua mensagem venho informar que apesar de toda a minha boa vontade não me é possível aceitar a sua proposta.

Atualmente o meu filho de 28 meses precisa muito da atenção da mãe, o que é incompatível com o horário de encerramento - neste sentido, junto envio cópia da correspondência enviada via postal.

Na medida das minhas possibilidades, fico disponível para ajudar a empresa no que for necessário [...]».

**1.5.** Ao processo, o empregador não juntou mais documento algum.

## **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 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 (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 pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da organização 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. A inobservância deste prazo resulta na aceitação do pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos – cf. 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 – cf. artigo 57.º/7 do CT

**2.10.** Esclarecendo o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, é «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, o/a trabalhador/a poderá fazer até seis horas consecutivas de trabalho 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 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 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 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 contenha dentro do período de funcionamento da organização.

**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 pede para trabalhar no turno das 8 às 17 horas.

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de dois anos, uma vez que os horários profissionais do outro progenitor são incertos e a família não dispõe de uma rede de suporte familiar.

**2.18.** A requerente condiciona o solicitado à manutenção da situação familiar no que diz respeito, nomeadamente, aos horários de trabalho do pai da criança. Contudo, a trabalhadora está ciente de que o limite legal é o 12.º aniversário do filho – cf. artigo 56.º/1 in fine do CT

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

**2.20.** De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram reunidos e cumpridos, incluindo o PNT.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta nesta única frase:

«Dada a necessidade mínima de dois operadores de loja para conseguir fazer o fecho da mesma, e tendo em conta a sua sugestão de horários, esta será a proposta mais viável para conseguirmos atender ao seu pedido, ao mesmo tempo que garantimos o funcionamento mínimo da loja»,

Referindo-se ao primeiro parágrafo do email reproduzido no ponto **1.3.**

**2.22.** É claro que tão sumária justificação não é subsumível, quer às exigências imperiosas do funcionamento da organização, quer à imprescindibilidade da trabalhadora, no caso de esta ser insubstituível – únicos motivos atendíveis por lei para autorizar o empregador a indeferir o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador/a especialmente protegido/a - cf. artigo 57.º/2 do CT

**2.23.** Com efeito, ao empregador é exigível, não apenas que invoque um dos dois motivos admissíveis por lei para indeferir o pedido da requerente, como também que o justifique de modo devidamente articulado e fundamentado, de maneira a que seja possível identificar um sinalagma entre o que é solicitado e o efeito adverso que teria na organização em causa.

**2.24.** Raciocínio esse que, manifestamente, não consta da intenção de recusa do empregador.

**2.25.** Mais se realce que, para os efeitos em análise, só são tidas em conta as peças integrantes do processo, ou seja, o pedido da trabalhadora, a intenção de recusa do empregador e a apreciação da trabalhadora – cf. artigo 57.º/1 a 4 do CT

**2.26.** 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.

**2.27.** 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 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 CT, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da CRP.

**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 23 DE JUNHO DE 2021.**