

PARECER N.º 830/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/4008/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 17.08.2023, 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 de Técnica ... numa loja desta organização.

1.2. Via CAR, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível datado de 18.07.2023. da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

«... [...], nos termos do disposto [na lei], vem requerer a V. Exa. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, a partir de 1 de setembro de 2023, e pelo período de cinco anos, com o seguinte horário de trabalho:

Segunda-feira:

> 09h30 às 13h00 (manhã)

> 14h00 às 18h30 tarde)

Terça-feira:

09h30 às 13h00 (manhã)

14h00 às 18h30 (tarde)

Quarta-feira:

> 09h30 às 13h00 (manhã)

> 14h00 às 18h30 (tarde)

Quinta-feira:

> 10h00 às 13h00 (manhã)

>14h00 às 19h00 (tarde)

Sexta-feira:

> 09h30 às 13h00 (manhã)

> 14h00 às 18h30 (tarde)

Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas)

> Das 10h00 às 13h00 (manhã)

> Das 14h00 às 15h00 (tarde)

Período para intervalo de descanso diário: 13h00 às 14h00.

Declara ainda que, o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente [...]».

1.3. Em 03.08.2022, pela mesma via, o empregador remeteu a sua Intenção de Recusa (IR) à trabalhadora nos seguintes termos:

«À Trabalhadora ..., sobre o pedido apresentado para atribuição de um regime de horário flexível, nos termos e com os fundamentos seguintes:

1 — A Empregadora está, naturalmente, atenta e considera, com todo o respeito, o pedido apresentado para obtenção de um regime de horário flexível.

2 - A Empregadora também não pode deixar de analisar e ponderar as suas possibilidades bem como o dever de respeitar o princípio da igualdade entre todos as/os trabalhadoras/es com vista a que os horários de trabalho de todos/as não origine situações de privilégio e também não conduza a inegáveis e insuperáveis prejuízos para o funcionamento da empresa.

3 - A empresa presta serviços na área da saúde e o horário de funcionamento dos seus estabelecimentos impõe abertura aos sábados, no período da manhã, todo o dia ou até às 22h, e em outros abertura até às 22h em todos os dias da semana e em feriados.

4 — O pedido invoca o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, ou seja, o fundamento do legislador para reconhecer o direito previsto na norma legal, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar da trabalhadora.

No entanto,

5 — O pedido apresentado caracteriza-se não só pela total falta de factos e elementos para fundamentar a necessidade da Trabalhadora para que lhe seja reconhecido um regime de horário trabalho flexível.

Como, ainda,

6 - Pela incompreensão para o horário indicado, atendendo à contradição que resulta de um documento junto com o pedido intitulado 'declaração' emitido pela empresa ... que será a empregadora de ..., a pessoa que se presume ser o pai do menor.

Vejamos:

7 — O atual horário de Trabalhadora é de segunda-feira a sexta-feira, entre as 9h30 e 12h30 e 14h e 18h30, e aos sábados entre as 9h30 às 13h, com 1h30 de intervalo para o almoço.



8 — O horário sugerido pela Trabalhadora caracteriza-se por não trabalhar aos sábados, por reduzir o intervalo de almoço em meia hora e a saída ser às 18h30, com exceção de quarta-feira, que seria às 19h.

9 — O documento mencionado em seis desta resposta refere que o horário de trabalho de ... é entre as '9h-12h30 e 14h e 18h' — existindo ainda a necessidade de 'estar disponível para trabalhar depois das 18h aos sábados, domingos e feriados'.

10 — Portanto, os únicos elementos alegados pela Trabalhadora para o pedido de alteração do horário é a que pode resultar, presunção da Empregadora, do horário do ... Só que,

11 - Da análise dos horários temos de concluir que não há qualquer impossibilidade da parte da mãe e ou de ... em estar ou ficar com o menor nos horários que, no nosso entender poderão ser os mais difíceis de gerir, ou seja, a entrada de manhã e a saída ao fim do dia e aos fins de semana e feriados, atendendo que nos outros períodos de segunda a sexta-feira a Trabalhadora não propõe alteração, pelo que, não se verifica qualquer facto ou razão que impeça ou dificulte a conciliação da vida familiar com a profissional atendendo ao atual horário de trabalho da Trabalhadora.

Pois,

12 — O horário de trabalho proposto pela Trabalhadora é a entrada às 9h30, mais tarde que o ... que é às 9h, a saída às 18h30, mais tarde que o do ... que é às 18h, e, embora aquela trabalhe nas manhãs de sábados, o ... nunca trabalha nas manhãs de sábado e a Trabalhadora nunca trabalha nas tardes de sábado, domingos ou nos feriados.

13 — Portanto, do confronto dos horários de trabalho da Trabalhadora, o atual exposto em sete, e o sugerido com o do ... resulta, objetivamente, que não está em crise a guarda do menor nem a vida familiar da Trabalhadora, desde logo, porque os horários de trabalho não impedem em ficar com o menor até às 9h30, após as 18h ou nas manhãs de sábado.

14 - Portanto, apesar do esforço da Empregadora para apreender as razões do pedido da Trabalhadora, resulta evidente que é manifestamente infundado.

15 - Sem prescindir, adiantamos ainda que durante os meses de agosto e setembro a Empregadora tem vários trabalhadores/as em gozo de férias o que origina uma falta importante de recursos humanos.

16 - Bem como o facto de, na época de verão, como é do conhecimento da Trabalhadora, existir um acréscimo de clientes, desde logo, resultante do enorme fluxo de turistas que estão na cidade, o que provoca um aumento de atividade para a empresa.

17 - A tudo isto, acresce que a Trabalhadora pediu que o horário fosse pelo período de cinco anos, o que é totalmente aleatório e, mais uma vez, infundado ou até indiciador que a Trabalhadora parece pretender alterar, unilateralmente, o seu horário de trabalho e não o que o está subjacente ao artigo 56.º do Código do Trabalho, a conciliação da vida familiar com a profissional.

18 — Além disso, o quadro de pessoal da Empregadora é maioritariamente constituído por Trabalhadoras e em idades jovens, com filhos/as de idade inferior a 12 anos, a cumprir horários de trabalho iguais aos da Trabalhadora, sendo dos mais simples da Empregadora, na medida que, como já alegado, há horários de trabalho que compreendem trabalho noturno, aos fins de semana e aos feriados.

19 — Também existem situações de baixa por doença ou de gozo de licença de parentalidade o que agrava toda a atual escassez de mo de obra bem como a organização dos horários de trabalho.

20 - Considerando a total falta de factos para sustentar o pedido e, por isso, a no verificação de razões que impeçam a conciliação da vida profissional com a familiar, a manifesta contradição entre os horários de trabalho, o atual e o sugerido, da Trabalhadora, e o do ..., a escassez de recursos humanos, o que provocaria uma sobrecarga nos horários de trabalho dos colegas e a prestação contínua de trabalho suplementar, e a impossibilidade da Empresa em assegurar a abertura das lojas nas manhãs de sábado ou até em outros dias, a existência de um quadro de pessoal maioritariamente feminino e jovem e o dever de respeitar o princípio da igualdade de todas/os o/as Trabalhadoras/es, é impossível fixar e atribuir à Trabalhadora o horário pretendido [...]».

1.4. Ainda via CAR, em 11.08.2023, a trabalhadora realizou a sua apreciação, assim:

«[...] 1- É mencionado na resposta da Entidade Empregadora, no ponto 3 que 'a empresa presta serviços na área da saúde e o horário de funcionamento dos seus estabelecimentos impõe abertura aos sábados, no período da manhã, todo o dia ou até às 22h, e em outros abertura até às 22h em todos os dias da semana e em feriados'.

2- Relembramos que o local de trabalho da Trabalhadora situa-se ..., numa loja de rua com o horário de funcionamento de segunda a sexta-feira, das 9h30 às 19h e aos sábados, entre as 9h30 e as 18h, e não num centro comercial.

3 - Foi junta uma declaração emitida pela empresa ... que é a Entidade Empregadora do pai do menor, ..., ao pedido apresentado para atribuição de um regime de horário de trabalho flexível.

4 - Por lapso daquela, o horário de trabalho do outro progenitor não corresponde àquele mencionado na declaração junta.

5 - O horário de trabalho do Sr. ... é o seguinte:

> De segunda a sexta-feira: 9h — 12h30 e 14h — 18h;

> Aos sábados, domingos e feriados, devido à sua profissão [...], tem de ter disponibilidade total, pois - a qualquer momento - pode ser chamado para trabalhar.

6 - Fazendo com que exista uma impossibilidade da parte da Trabalhadora e do pai do menor em estar com este aos sábados.

7- Por esse motivo, a Trabalhadora requereu, junto de V. Exa., que lhe fosse atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, a partir de 1 de setembro de 2023, e pelo período de cinco anos, com um horário de trabalho que passaria por reduzir o intervalo de almoço em meia hora e a saída ser às 18h30, exceto às quintas-feiras, em que sairia às 19h, para além de não trabalhar aos sábados entre as 10h e as 12h30.

8 - A Trabalhadora apenas requereu a alteração do horário laboral com efeitos a partir do dia 1 de setembro de 2023, não se vislumbrando porque motivo a Entidade Empregadora nos concretos pontos 15 e 16 menciona um acréscimo de clientes em virtude de um fluxo de turistas, sendo certo que é à Entidade Empregadora que cabe a responsabilidade de organizar e gerir o quadro do pessoal, fazendo novas contratações se assim a situação o exigir.

9 - Ademais, a Entidade Empregadora na fundamentação da recusa indica a existência no quadro de pessoal, da existência de 'Trabalhadoras e em idade jovem com filhos/as de idade inferior a 12 anos', muito embora não conste nenhum pedido de flexibilidade de horário por parte destas [...]

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 flexível apenas aos dias úteis, em que 2ª, 3ª, 4ª e 6ª faria o horário das 9h30 às 18h30 com uma hora de pausa para refeição das 13h às 14h, e à 4ª faria o horário das 10h às 19h com a mesma pausa para refeição.

2.17. A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ter de prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho menor, nomeadamente aos fins-de-semana, em que o outro progenitor, por motivos profissionais, pode estar subitamente indisponível para tal.

2.18. E refere, como prazo para que o solicitado perdure, 5 anos.

2.19. A requerente refere expressamente que mora com o menor em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Assim sendo, aparentam estar reunidos todos os requisitos legais necessários para um pedido deste tipo, PNT incluído.

2.21. A entidade empregadora recusa a concessão de tal horário, alegando inúmeros motivos, todos eles improcedentes para o efeito – antecipe-se desde já -, como infra se passa a demonstrar, na senda – aliás – do que poderia ser a cópia da apreciação da requerente:

2.22. Em primeiro lugar, salientar o erro em que o empregador incorre na interpretação que faz do princípio da igualdade – cf. ponto 2 da IR

2.23. Com efeito, só podem ser comparáveis situações iguais. Isto faz com que pessoas com menores de 12 anos a cargo não possam ser comparadas com os/as demais colegas. E, dentro deste grupo especial de trabalhadores/as, é claro que só podem ter-se em conta situações reais, e não hipotéticos pedidos de flexibilidade horária que podem

nem vir a realizar-se.

2.24. Tendo isto em mente, os «insuperáveis prejuízos para o funcionamento da empresa» não podem ser apenas alegados - idem

2.25. Têm também de ser devidamente fundamentados, de tal forma, que o deferimento do pedido seja a causa (i)mediata do descalabro económico-financeiro da organização em causa.

2.26. Em segundo lugar, e ao contrário do que o empregador alega, ao requerido não foi prestada a atenção devida, ou aquele teria percebido que a trabalhadora em causa presta serviço numa loja de rua, com um horário distinto dos estabelecimentos sítos em centros comerciais – cf. pontos 1 e 3 da IR

2.27. Em terceiro lugar, e relativamente aos pontos 4 a 6 da IR, ainda que a declaração contendo o horário de trabalho do outro progenitor contenha um erro, isso é irrelevante para o caso ora em apreço, uma vez que ambos os progenitores podem gozar desta prerrogativa legal em simultâneo – cf. artigo 56.º do CT

2.28. Mais se diga que, ao invés do que o empregador afirma, e como – de resto – já foi referido nos pontos **2.16.** a **2.20.** do presente parecer, o pedido reúne todos os elementos legais necessários para um pedido deste tipo. Que visa, tal como o empregador reconhece, a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar de cuidadores/as de menores de 12 anos de idade.

Vejamos:

2.29. Em quarto lugar, e sobre os pontos 8 a 14 da IR, realce-se que – para além do que já foi escrito no ponto **2.27.** – o empregador se deve abster de tecer comentários ou fazer considerações de qualquer tipo sobre a vida pessoal e familiar da requerente, uma vez que estas são esferas da sua vida que nada têm a ver com as funções profissionais que desempenha.

2.30. Em quinto lugar, acerca da oportunidade do pedido, a requerente não pode sair lesada no exercício dos seus direitos parentais pelo facto dos/as colegas estarem no gozo de férias, sendo a gestão de RH uma prerrogativa do empregador – cf. pontos 15 e 16 da IR

2.31. Daqui resulta que, assim que ambas as partes tiverem conhecimento do presente

parecer, o horário da requerente deve ser adaptado ao seu pedido na escala imediatamente seguinte, quer esta seja realizada semanal, quinzenal ou mensalmente.

2.32. Em sexto lugar, quanto à tempestividade do pedido, a trabalhadora agiu dentro daquilo que a lei permite, pelo que nada há a acrescentar – cf. ponto 17 da IR

2.33. Relembre-se, apenas, que o incumprimento injustificado de um direito desta natureza faz o empregador incorrer numa contraordenação grave – cf. artigo 57.º/10 do CT

2.34. Em sétimo lugar, o facto de a requerente ter muitas colegas com filhos menores a cargo não tem nada a ver com o caso em apreço. Isto, porquanto - como já foi escrito no ponto **2.23.** – só relevam os casos reais, e não os hipotéticos. Cada família tem a sua dinâmica, esta trabalhadora precisa deste horário, e, tanto quanto é sabido, mais nenhum se encontra em processamento – cf. ponto 18 da IR

2.35. Em oitavo e último lugar, remeta—se o articulado no ponto 19 da IR para o que já foi escrito a propósito do gozo de férias pelos/as colegas da requerente. Esta é uma questão que diz respeito ao empregador, e não à trabalhadora, que não pode obstaculizar ao gozo de direitos de parentalidade especialmente criados pelo legislador para otimizar a conciliação trabalho/família.

2.36. 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



REPÚBLICA
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 13 DE SETEMBRO DE 2023**