

PARECER N.º 115/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/14/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 03.01.2024, 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 Operadora de Loja naquela organização.

1.2. Via CAR, em 13.12.2024., 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 um filho menor, prestes a fazer um ano de idade;
- Com quem vive em comunhão de mesa e de habitação; e
- Quer um horário de trabalho das 9 às 18horas, apenas aos dias úteis, exceto fins-de-semana e feriados.

1.3. Em 26.12.2023, o empregador remeteu a sua Intenção de Recusa (IR) à trabalhadora, PMP, referindo, nomeadamente:

- Exigências imperiosas do funcionamento da organização, uma vez que esta labora segundo três turnos: das 7:45 às 16:45 (abertura), das 11 às 20horas (intermédio) e das 12 às 22horas (fecho); e
- Ainda que o empregador lhe fizesse um horário «à medida», procedimento a que a lei não obriga, a requerente nunca faria o horário de abertura, deixando 1:15 horas a descoberto, e duplicando funções de um/a colega no fim do turno, num período de igual duração.

1.4. Em 02.01.2024., via CAR, a trabalhadora realizou a sua apreciação, referindo, nomeadamente:



- Que existem mais trabalhadores/as na Loja a que está adstrita do que o empregador refere;
- Que, apesar de existir o mesmo número de trabalhadores/as com filhos menores que o empregador refere, só 75% tem descendência com menos de 12 anos de idade;
- Que a requerente é a única a solicitar este regime especial de trabalho até hoje;
- Que, ao contrário do que o empregador refere, o horário solicitado, das 9 às 18 horas, existe; tanto que a trabalhadora o tem praticado, vide, em novembro e dezembro de 2023, e no corrente mês de janeiro, como demonstram os mapas de horários que apensa; e
- Que as suas competências a tornam apta a prestar funções profissionais em todos os setores da Loja, e não apenas – como o empregador pretende fazer crer – a uma área que carece de formação específica, sugerindo a sua imprescindibilidade.

1.5. Ao processo, o empregador juntou uma simulação do mapa de horário do mês de fevereiro para a Loja a que a trabalhadora se encontra adstrita.

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 um horário de trabalho das 9 às 18 horas, somente dias úteis, exceto fins-de-semana e feriados.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ter um filho de quase um ano, relativamente ao qual precisa de conciliar trabalho com família.

2.18. Quanto ao prazo para que o pedido perdure, e sem menção ao mesmo, presume-se que a requerente o faz pelo máximo legal, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT *in fine*

2.19. E refere expressamente que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Aparentemente, os requisitos formais estão todos preenchidos e cumpridos.

2.21. E nem da Intenção de Recusa (IR) se conclui que assim não sucede.

2.22. É que, da forma como esta foi formulada, dá a entender que o horário praticado pela requerente inexistia na Loja a que esta se encontra adstrita. Que, ainda que lhe fizessem um horário «à medida», o que a lei não obriga, sempre ficariam financeiramente prejudicados devido aos picos de vendas da área para a qual a trabalhadora está destacada. O empregador até chega a apensar ao processo um mapa de horários para fevereiro com a simulação do que sucederia, caso deferissem o pedido à trabalhadora.

2.23. Sucede que nada disto pesa enquanto preenchimento do conceito em branco que configura a expressão «exigências imperiosas do funcionamento da organização».

2.24. Com efeito, da maneira como a argumentação se encontra estruturada, nada mais significa – do ponto de vista jurídico – do que meras alegações de facto, que vão ao encontro do mapa simulado, não passando disso mesmo: de eventualidades não comprovadas.

2.25. Assim, torna-se claro que o empregador não consegue, através de um raciocínio do tipo silogístico, demonstrar que o deferimento do horário solicitado causaria prejuízo irreparável à organização.



2.26. A referência a que o requerimento da trabalhadora não conforma um verdadeiro horário flexível nem é mencionável, dado o já escrito no ponto **2.20.** do presente parecer.

2.27. Grave mesmo, é – lida a apreciação da requerente – verificar que o empregador omitiu que o horário solicitado existe e é praticado, como demonstram os mapas de horários de novembro e dezembro de 2023, e janeiro de 2024, que a trabalhadora anexa a esta peça processual.

2.28. Em suma, se o pedido é legalmente válido enquanto horário flexível; se as exigências imperiosas do funcionamento da organização não se comprovam; a trabalhadora não é insubstituível; e o horário de trabalho solicitado existe, não há motivo alegável para indeferir o pedido.

2.29. 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.

2.30. 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



REPÚBLICA
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO
PORTUGUÊS, EM 31 DE JANEIRO DE 2024**