

PARECER N.º 178/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 n.º CITE-FH/516/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 22.01.2024, via eletrónica, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções nesta organização.

1.2. A 03.01.2024, deu entrada na entidade empregadora supra identificada requerimento do trabalhador a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

- Pai de uma criança menor, de quase 4 anos de idade;
- Quer FH para acompanhar a menor;
- Com dispensa da prestação de serviço aos sábados, «mantendo-se o horário semanal nos moldes em que se encontra determinado» pelo empregador»;
- Pede flexibilidade horária para prestar assistência à filha; e
- Junta documental judicial com a regulação das responsabilidades parentais, em que refere que a guarda da filha lhe pertence em fins-de-semana alternados.

1.3. Via CAR, em 15.01.2024, o empregador remete ao trabalhador a seguinte intenção de recusa:

«[...] 3. Ora, após apreciação do seu pedido verificámos que nada consta quanto ao prazo previsto, nem qualquer declaração nos termos supra, nem tão pouco a alegação que a menor vive consigo.

4. Mais, verifica-se do documento que juntou, o qual é uma cópia simples da ata da regulação das responsabilidades parentais, que nos termos do n.º2 do acordo alcançado que a menor reside com a mãe.

5. E ainda que, nos termos do 3.1., também do acordo alcançado, que poderá V. Exa ter a menor consigo em fins-de-semana alternados de 15 e 15 dias.

6. Pelo que não se verificam os requisitos legais constantes do artigo 56.º do CT nem os



elementos exigidos nos termos da lei, e é nossa intenção recusar o mesmo.

7. Acrescente-se ainda que V. Exa, sabe que esta Associação é uma pessoa coletiva de utilidade pública administrativa, sem fins lucrativos, da qual faz parte das suas funções o transporte de doentes para e de ambiente hospitalar, nomeadamente, para realização de tratamentos de hemodiálise, os quais também acontecem aos sábados, facto este que não decorre de qualquer interferência da Associação.

8. Como também sabe, V. Exa. apenas trabalha ao sábado de quatro em quatro semanas ou, na pior das hipóteses de três em três semanas.

9. Ora, dispondo o acordo quanto à regulação das responsabilidades parentais que V. Exa. poderá passar um fim de semana, de 15 em 15 dias, com a sua filha, não vê esta Associação qualquer impedimento do seu horário para o seu cumprimento da regulação das responsabilidades parentais.

10. Estamos disponíveis, desde que nos informe por escrito, de quais são os fins de semana alternados que irá ficar com a sua filha, com pelo menos 30 dias de antecedência, para, caso se venha a verificar a coincidência de ser um dos sábados que esteja a efetuar o serviço de transporte de doentes, trocar o seu serviço para outro sábado, contribuindo para que V. Exa. faça o acompanhamento da sua filha, o que desejamos e nos congratulamos, se assim suceder [...]».

1.4. Em 19.01.2024., o trabalhador realizou a sua apreciação refutando os argumentos do empregador e reiterando o seu pedido.

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, o requerente solicita a dispensa de prestação de serviço aos sábados, mantendo os horários que faz aos dias úteis.

2.17. O objetivo do solicitado é prestar assistência imprescindível e inadiável à filha menor, com quase 4 anos de idade.

2.18. Sem referir o prazo para que o pedido perdure, presume-se que o trabalhador o faça pelo limite legal, i.e., o 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT *in fine*

2.19. O requerente junta ao pedido cópia da regulação dos poderes parentais, onde se pode ler expressamente que a guarda menor só lhe é concedida de 15 em 15 dias, e somente aos fins de semana.

2.20. Assim sendo, o pedido não reúne todos os requisitos legais obrigatórios, veja-se:

- Um horário existente e praticado na organização – ao pedir a dispensa de prestação de serviço ao sábado mantendo o horário aos dias úteis como atualmente, fica a dúvida de saber como cumpre com o PNT contratualmente acordado com o empregador;
- Prazo para que o mesmo perdure – colmatável através de presunção legal; e
- Declaração de que vive com a menor em comunhão de mesa e habitação, o que claramente não se verifica, uma vez que só tem a guarda da filha de 15 em 15 dias, e somente aos fins de semana.



2.21. Ficando, pois, esvaziada de sentido a análise jurídica da intenção de recusa que, de resto, refere essencialmente os mesmos aspetos descritos no ponto anterior.

2.22. Mais se sublinhe que o empregador se disponibiliza para conceder ao trabalhador os dias em que este tenha a guarda da filha, assim seja avisado com 30 dias de antecedência, o que se nos afigura razoável e compatível com a conciliação trabalho/família deste requerente em concreto.

2.23. Pelo que bastará às partes formalizarem este acordo através de uma adenda ao contrato de trabalho, ficando dispensada a necessidade de repetir o procedimento legal para obtenção de um horário de trabalho flexível.

2.24. 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.

2.25. 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 pelo trabalhador 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 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 UNANIMIDADE PELOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE FEVEREIRO DE 2024