

PARECER N.º 267/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 n.º CITE-FH/947/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 14.02.2024., 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 numa loja desta organização.

1.2. Em 14.01.2024., via eletrónica, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada a *«pedir troca de horário ou troca de loja não irei conseguir continuar com o mesmo horário que tinha porque não tenho ninguém que fique com a minha filha o meu marido trabalha à noite e folgas e horário rotativos alternadamente por definitivamente o horário dele e as folgas são físicas e o horário dele é das 14:30 às 22:00 se conseguir trocar de loja se der para a do ..., ... ou ... agradeço, ou então se conseguir trocar só mesmo o horário agradeço imenso [...]»*.

1.3. Em 02.02.2024, via CAR, o empregador remeteu à trabalhadora a sua Intenção de Recusa (IR), com o seguinte teor:

«[...] A) O pedido de horário flexível por si formulado não se encontra concretizado em termos de horas de início e termo do período normal de trabalho diário pretendido, respeitando o seu período normal de trabalho semanal contratado, sendo omissas quanto a tais informações.

Consequentemente, e no que a esta parte diz respeito, este seu pedido não permite cumprir os limites e pressupostos inerentes a tal regime, pelo que se informa que o mesmo, nos moldes ora solicitados, não será autorizado, porquanto o mesmo não consubstancia na verdade um verdadeiro pedido de horário, nem permite à aqui respondente compreender qual o efetivo horário flexível por si pretendido.

Pelo que, nesta parte, se encontra prejudicado o seu pedido por falta de cumprimento pela requerente dos repetitivos pressupostos legais, e consequentemente se comunica desde já a intenção desta empresa de recusar a concessão desse seu pedido.



B) Acresce dizer que, para podermos analisar e decidir nos termos da lei sobre a concessão ou não do seu pedido de horário flexível, torna-se indispensável que V. instrua o seu pedido acompanhado de todos os elementos e informações legalmente exigíveis, porquanto a si compete fazer prova, inclusivamente: i) de que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor [...] Demonstração essa que V. Exa não fez e que lhe compete fazer, mas sem a qual, não poderemos apreciar e aceder ao seu pedido. Nesse sentido fica V. Exa, igualmente informada que, por também por este motivo, é nossa intenção recusar a concessão do seu pedido, por falta de cumprimento por V. Exa dos requisitos formais e materiais para a apreciação da admissibilidade e concessão do mesmo».

1.4. A trabalhadora não realizou apreciação alguma.

1.5. Ao processo, o empregador juntou o mapa de horários da Loja onde a trabalhadora presta funções de setembro a dezembro de 2023.

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 da 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 limita-se a pedir «troca de horário ou troca de loja».

2.17. Isto porque «não irei conseguir continuar com o mesmo horário que tinha porque não tenho ninguém que fique com a minha filha».

2.18. A requerente não refere o prazo por que deseja manter que horário.

2.19. Nem declara, (in)diretamente, que vive com a menor em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Assim sendo, consideram-se incumpridos todos requisitos legais para um pedido deste tipo.

2.21. Esvaziando-se de efeito útil qualquer análise jurídica feita à Intenção de Recusa (IR) do empregador.

2.22. Caso assim o deseje, a trabalhadora pode fazer novo pedido, conquanto dele constem:

- O horário que quer fazer – laborando por turnos, tem de escolher um turno pré-existente e praticado na loja onde pratica(rá) funções;
- O prazo por que quer trabalhar nesse horário – dentro do limite legal, que é a data do 12.º aniversário da menor; e
- Escrever a seguinte frase: «Declaro, para os devidos efeitos, que vivo com a minha filha de [idade] anos em comunhão de mesa e de habitação».

2.23. 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.

2.24. 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 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 DOS MEMBROS DA CITE, EM 13 DE MARÇO DE 2024