

PARECER N.º 406/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 nº CITE-FH/1726/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 21.03.2024, 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 de Operador de ... naquela organização.

1.2. Em 22.02.2024, via CAR, o empregador rececionou o seguinte pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado referindo, nomeadamente:

- É pai de uma criança com 5 anos de idade;
- Com quem vive em comunhão de mesa e habitação;
- Quer horário flexível pelo limite legal;
- Somente aos dias úteis, exceto feriados, com entrada às 8 horas e saída às 16h30, com 30 minutos de pausa para refeição; e
- Com folgas fixas aos sábados e domingos.

1.3. Em 08.03.2024, o empregador remeteu a sua Intenção de Recusa (IR) ao trabalhador, que a rececionou em 12.03.2024, referindo, nomeadamente:

- Não haver mais nenhum trabalhador devidamente credenciado para exercer as suas funções;
- Injustiça intrínseca do pedido face aos colegas nas mesmas condições;
- A falta de um trabalhador experiente como o requerente prejudicaria a missão da empresa, por não ter quem distribuísse medicamentos urgentes aos fins-de-semana e feriados; e
- Assistência alegada a prestar à menor é vaga e não fundamentada.



1.4. Em 18.03.2024, o trabalhador realizou a sua apreciação, referindo, nomeadamente:

- Nenhuma justificação alegada pelo empregador encontra suporte legal;
- Pois nenhuma exigência imperiosa da organização é demonstrada; e
- Nem o requerente é insubstituível, uma vez que o trabalho realizado aos fins-de-semana não tem especialidade alguma, podendo ser feito por qualquer um/a;

1.5. O empregador juntou ao processo uma troca de comunicações com o trabalhador relativa à alteração de horário de trabalho, bem como um conjunto dos mapas de escalas para o ano corrente.

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, o requerente pede um horário de trabalho entre as 8 horas e às 16h30, com 30 minutos de pausa para o almoço, somente aos dias úteis, exceto feriados.

2.17. O trabalhador fundamenta o seu pedido no facto de ter uma filha de 5 anos, a quem precisa de prestar assistência imprescindível e inadiável.

2.18. Quanto ao prazo para que o solicitado perdure, o requerente fá-lo pelo limite legal, ou seja, até à data do 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT *in fine*

2.19. O trabalhador diz ainda que vive com a descendente em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Assim sendo, os requisitos formais estão todos preenchidos e cumpridos, PNT incluído.

2.21. Na Intenção de Recusa (IR), o empregador alega ambos os motivos constantes do artigo 57.º/2 do CT para negar ao trabalhador a sua pretensão. Com efeito, mais nenhum se considerará, uma vez que os empregadores devem abster-se de tecer considerações face à vida privada e familiar dos trabalhadores por estas não lhes dizerem respeito e nenhuma «injustiça» está presente quando se pretende gozar de um direito do qual se é legitimamente titular.

2.22. Antecipando, desde já, que ambos os argumentos improcedem para o caso ora em apreço, passa a explicar-se o motivo de tal pela mesma ordem em que os fatores aduzidos são elencados no ponto anterior.

2.23. Quanto às exigências imperiosas do funcionamento da organização, não basta ao empregador alegá-las, sendo ainda necessário fundamentá-las de modo silogístico, ou seja, demonstrando que – ao atribuir o horário pretendido pelo requerente – a empresa deixa de conseguir funcionar normalmente.

2.24. E isso não foi, claramente, o realizado no caso presente.

2.25. Quanto à insubstituibilidade do trabalhador, significa que só ele teria esta função na empresa; o que, lendo a apreciação deste, resulta falso.

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. 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 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 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
COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO
PORTUGUÊS, EM 10 DE ABRIL DE 2024**