



PARECER N.º 483/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/1951/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 03.04.2024, 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 de ... nesta organização.

1.2. A 04.03.2024, deu entrada na entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, cujo conteúdo tem o seguinte teor:

«[...] Venho pelo presente meio, na qualidade de trabalhadora com a categoria profissional de ..., requerer a V. Exa. a atribuição de horário de trabalho flexível com prazo de 3 anos, de acordo com o previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, com os seguintes fundamentos:

1. A requerente tem, a seu cargo, 1 menor com 1 ano de idade, que só pode entrar na creche a partir das 7h45. Por este motivo, requer que o horário seja elaborado a partir das 8h.

2. A menor ainda é amamentada (comprovado mensalmente, por envio de declaração médica, para usufruto da dispensa diária para amamentação), requerendo que o horário seja elaborado até às 16h.

3. A requerente é família monoparental, assumindo todas as responsabilidades com a menor, sem rede familiar, e, por esse motivo, requer que o horário seja elaborado durante os dias úteis».

1.2. Em 22.03.2024, via CAR, o empregador remete a sua intenção de recusa (IR) à trabalhadora, que a receciona cinco dias depois, referindo, nomeadamente:

- Falta de comprovativo legal de que a requerente é mãe de uma criança de 1 ano de idade – cf. pontos 10 e 11 da IR;



- A antecedência mínima de 30 dias referida na lei não foi cumprida – cf. ponto 14 da IR;
- Falta o prazo para que o pedido perdure – cf. ponto 15 da IR;
- A requerente tem mais 3 colegas no local onde presta funções – cf. ponto 20 da IR;
- O horário de tal local de trabalho «tem como condição contratual um serviço de vigilância de 12 horas, apenas dias úteis» - cf. ponto 21 da IR;
- A empresa organizou dois turnos: das 8 às 14 horas e das 14 às 20 horas – cf. ponto 22 da IR; e
- A empresa não pode aceitar o solicitado por exigências imperiosas ao funcionamento da organização – cf. ponto 32 da IR.

1.3. O trabalhador não realizou apreciação alguma.

1.4. Ao processo acresce a escala de serviço praticada no local de trabalho da requerente.

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 trabalhador solicita «que o horário elaborado seja a partir das 8horas» e «até às 16horas», somente «durante os dias úteis».

2.17. O seu objetivo é prestar a assistência imprescindível e inadiável à filha menor, de um ano de idade.

2.18. Sem referência ao prazo para que o solicitado vigore, a CITE pressupõe que a requerente o faça pelo limite legal, ou seja, o dia do 12.º da menor — cf. artigo 56.º/1 do CT *in fine*

2.19. Ao referir que é uma família monoparental e que amamenta a criança, torna-se claro que a trabalhadora vive com a descendente em comunhão de mesa e habitação.

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

2.21. Quanto à Intenção de Recusa (IR), alega, ora factos que não encontram respaldo na lei, ora improcedem para o caso ora em apreço (exigências imperiosas do funcionamento da organização). Passamos a explicar os argumentos aventados, pela ordem em que os mesmos surgem ao longo da IR.

2.22. Em primeiro lugar, sobre a falta de comprovativo legal de que a requerente é mãe de uma criança de 1 ano de idade – cf. pontos 10 e 11 da IR – nada na lei refere a obrigatoriedade de comprovar isto. Se o legislador não o fez, não cabe ao empregador fazê-lo.

2.23. Em segundo lugar, sobre antecedência mínima de 30 dias referida na lei não ter sido cumprida, é uma menção meramente declarativa. Para além do que, efetivamente, mediarão mais de 30 dias até que o solicitado se cumpra.

2.24. Em terceiro lugar, sobre a falta do prazo para que o pedido perdure, como já foi referido no ponto 2.18., a CITE pressupõe que a requerente o faça pelo limite legal, ou seja, o dia do 12.º da menor — cf. artigo 56.º/1 do CT *in fine*

2.25. Sendo que excertos de pareceres da CITE descontextualizados dos factos não são, nunca, tidos em apreço para efeitos jurídicos.

2.26. Em quarto e último lugar, inexistem exigências imperiosas do funcionamento da organização, uma vez que:

- A trabalhadora tem mais 3 colegas com o mesmo perfil no local onde presta as suas funções – cf. ponto 20 da IR;
- Existe um turno com cabimento nas balizas horárias que a mesma solicita – cf. ponto 22 da IR; e
- O horário de tal local de trabalho «tem como condição contratual um serviço de vigilância de 12 horas, apenas dias úteis» - cf. ponto 21 da IR.

2.27. Pelo que nada, no requerimento da trabalhadora, obstaculiza ao funcionamento da organização.

2.28. 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 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 CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP –
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO
TURISMO PORTUGUÊS, EM 24 DE ABRIL DE 2024**