

PARECER N.º 521/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/2165/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 11.04.2024., 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 as funções de Empregado de Balcão nesta organização.

1.2. Em 21.03.2024, P.M.P., a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado, a solicitar o seguinte horário de trabalho:

- Das 11 às 18horas ou das 13 às 20horas aos dias úteis; e
- Das 13 às 18horas aos sábados;
- Com folga fixa aos domingos.

O motivo deve-se à prestação de assistência imprescindível e inadiável à filha de 1 ano de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Mais acrescenta o requerente que os horários semanais seriam alternados, e – abdicando da pausa para almoço – cumpria assim o PNT.

1.3. Em 04.04.2024, via CAR, o empregador remeteu ao trabalhador a sua Intenção de Recusa (IR), referindo, nomeadamente:

- Café tem capacidade para até 80 pessoas;
- Horário de funcionamento é das 6h30 às 20horas aos dias úteis e das 6h30 às 19horas aos sábados;
- O gerente abre todos os dias o café às 6h30 e procede também ao seu fecho;
- De manhã, um colega do requerente labora das 7horas às 14h30 e outro das 7h30 às 15horas;



- À tarde, o requerente tem trabalhado das 13horas às 20h30, em conjunto com o gerente, como já foi referido;
- Com o horário solicitado, o requerente deixaria períodos a descoberto, ao mesmo tempo que se sobreporia aos horários dos colegas da manhã;
- O que deixaria, por um lado, tarefas por fazer; por outro lado, a saturação de determinados horários, não sendo necessárias quatro pessoas para a dimensão do café em causa; e
- Sendo isto aplicável, tanto aos dias úteis, como aos sábados.

1.4. Em documento não datado apenso ao processo, o trabalhador realizou a sua apreciação, refutando vários aspetos de natureza contratual alegadamente acordados com o empregador, reiterando o solicitado.

1.5. Ao processo, o empregador apensou o mapa de horários praticado no estabelecimento.

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, o trabalhador pede horário das 11 às 18horas e das 13 às 20horas em semanas alternadas, aos dias úteis. Com folga fixa aos domingos e horário das 13 às 18horas aos sábados, prescindindo da pausa para almoço para cumprir com o PNT.

2.17. Isto, para prestar assistência imprescindível e inadiável à filha, com um ano de idade.

2.18. Sem referir prazo para que o pedido perdure, presume-se que o requerente o faça pelo limite legal, ou seja, a data do 12.º aniversário da menor – cf. artigo 56.º do CT *in fine*

2.19. E declara que vive com a criança em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Apesar de o pedido aparentar cumprir todos os requisitos legais a que a lei obriga, tal não sucede, passando a explicar-se porquê.

2.21. Com efeito, o trabalhador não pode abdicar do período de pausa para refeição para cumprir com o PNT, seja este qual for – e aqui não cabe discutir o que ficou, realmente, acordado quanto a horários de trabalho entre as partes, até porque a CITE não tem competências nessa matéria.

2.22. O que importa realçar é que há que fazer, no mínimo, uma paragem de 30 minutos para refeição ao longo de uma jornada de trabalho completa. E esse não é um direito abdicável.

2.23. Ainda que tal fosse possível, neste caso, o empregador conseguiu demonstrar que o café não funciona de forma normal caso o horário pretendido pelo requerente lhe seja deferido.

2.24. Com efeito, o empregador logra demonstrar como, atribuindo ao trabalhador os horários que este pretende em semanas alternadas, ficarão turnos saturados e períodos a descoberto, uma vez que tem dois colegas a cobrir o período da manhã, e o próprio



gerente a tratar da abertura e do fecho do estabelecimento. Assim sendo, estamos perante uma das situações previstas no artigo 57.º/2 do CT, em que é legítimo ao empregador indeferir um pedido de flexibilidade horária.

2.25. 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 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 DOS MEMBROS DA CITE EM 8 DE MAIO DE 2024