

PARECER N.º 583/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 nº CITE-FH/2463/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 29.04.2024, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Empregada de Balcão naquela organização.

1.2. Via postal, em 04.04.2024, o empregador rececionou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada referindo, nomeadamente:

- Quer horário de trabalho entre as 8h30 e as 18horas;
- Devido a filho menor, de 7 anos de idade;
- Com quem vive em comunhão de mesa e habitação; e
- O outro progenitor vive noutra cidade, não podendo substituir-se à ora requerente.

1.3. Via carta registada com AR, em 23.04.2024, o empregador remeteu a sua Intenção de Recusa (IR) à trabalhadora referindo, nomeadamente:

«Exma. Senhora,

Em resposta ao requerimento de V. Exa., que deu entrada no ...no dia 04/04/2024, através do qual solicita a concessão de horário flexível, traduzido na atribuição de horário de trabalho distribuído entre as 8h30 e as 18h00, cumpre informar que a avaliação da possibilidade de atribuição da flexibilidade horária pretendida depende do cumprimento de determinados formalismos, nomeadamente os previstos no Acordo de Empresa e no Código ao Trabalho, através do qual se exige a junção de comprovativos do que alega. Ora, até à data não foi feita qualquer prova quer da sua situação familiar, que não foi contextualizada de forma suficiente e adequada, quer da situação profissional do outro progenitor, de modo a ser possível ao ...avaliar o que solicita.



Nesse sentido, e porque inexistente qualquer evidência de que resida com o menor em comunhão de mesa e habitação, sem outro suporte familiar, do horário do estabelecimento escolar que o menor eventualmente frequenta (sendo que a declaração apresentada em momento algum se refere ao menor, não atestando sequer a sua inscrição), e de que o outro progenitor não pode assumir as responsabilidades parentais nos dias em que se encontra escalada no turno da tarde (das 13h30 as 22h00), não se encontram preenchidos os requisitos necessários à atribuição do pretendido [...]».

1.4. Na mesma data, a trabalhadora realizou a sua apreciação refutando os argumentos do empregador e reiterando o solicitado.

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(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 a partir 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/a 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, a requerente pede um horário flexível entre as 8h30 e as 18horas.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ter um filho de 7 anos com quem vive segundo a modalidade de família monoparental, como demonstra através de acordo de regulação de responsabilidades parentais que apensa ao requerimento.

2.18. Sem menção ao prazo para que o pedido perdure, presume-se que a trabalhadora o faça pelo limite legal, ou seja, até à data do 12.º aniversário da criança – artigo 56.º/1 do CT *in fine*

2.19. A trabalhadora declara expressamente que vive com o filho em comunhão de mesa e habitação – e na modalidade monoparental, uma vez que se encontra separada de facto.

2.20. Na Intenção de Recusa (IR), o empregador não alega qualquer dos motivos legais atendíveis para justificar o indeferimento da pretensão da trabalhadora – cf. artigo 57.º/2 do CT

2.21. Mais se sublinhe que o argumento utilizado pelo empregador nunca poderia colher porque:

- Em primeiro lugar, a lei diz claramente que este é um direito que ambos os progenitores podem exercer em simultâneo (cf. artigo 56.º/1 do CT);
- Em segundo lugar, a trabalhadora declara expressamente que vive em comunhão de mesa e habitação com o filho, como a lei obriga (cf. artigo 57.º/1 do CT); e
- Em terceiro e último lugar, a requerente diz, não só que o outro progenitor vive noutra cidade, como apensa ao pedido acordo de regulação das responsabilidades parentais, donde se extrai que é ela a responsável por prestar ao menor os cuidados que este carece.

2.22. 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 pela trabalhadora 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 CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 22 DE MAIO DE 2024**