

PARECER N.º 678/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/2910/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 22.05.2024, 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 Operadora de Loja num espaço daquela organização.

1.2. Em 30.04.2024, o empregador rececionou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada com as seguintes informações:

- Trabalha na secção de Charcutaria de uma loja do empregador;
- Quer horário flexível das 9 às 18horas com 1hora de pausa para refeição, somente aos dias úteis;
- Por ser mãe de duas crianças menores de 12 anos, com 10 anos e com 7 meses de idade, «sob meus [seus] cuidados exclusivos, pois o pai está trabalhando no exterior»;

1.3. Via carta registada com AR, em 10.05.2024, o empregador remeteu a sua Intenção de Recusa (IR) à trabalhadora, que a rececionou cinco dias depois, referindo, nomeadamente:

- Que o pedido não conforma um horário flexível de acordo com a lei [...];
- Que existem exigências imperiosas ao funcionamento da Loja que impedem o deferimento do solicitado, nomeadamente:

- 41 dos 103 colegas de loja têm filhos menores
- A Secção a que está alocada conta com mais cinco pessoas a tempo inteiro e três a tempo parcial, todas com formação específica;
- Onde são praticados os seguintes turnos: das 7 às 17horas ou das 8 às 18horas



(abertura); das 9 às 19horas ou das 11 às 21 horas (intermédio); e das 18horas às 22h30 [...].

1.4. A trabalhadora não realizou apreciação alguma.

1.5. O empregador também não juntou ao processo 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/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, a requerente pede um horário das 9 às 19 horas com uma hora de pausa para almoço, somente aos dias úteis.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido em ter dois filhos menores, com 10 anos e com 7 meses de idade, de quem é a única cuidadora, uma vez que o outro progenitor trabalha no estrangeiro.

2.18. Sem referência ao prazo para que o pedido perdure, existe a presunção de que a requerente o faz pelo máximo legal, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança mais nova do agregado familiar – cf. artigo 56.º/1 do CT *in fine*

2.19. Pela forma como o pedido está redigido, deduz-se que a trabalhadora vive com os filhos em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Assim, verifica-se que os requisitos formais estão todos cumulativamente preenchidos e cumpridos.

2.21. Com efeito, e face ao primeiro motivo, não cabe aqui analisá-lo, já que transcende as situações que o Código do Trabalho discrimina como sendo suscetíveis de permitir à entidade empregadora indeferir um pedido deste tipo – cf. artigo 57.º/2 do CT

2.22. Quanto à alegada existência de exigências imperiosas do funcionamento da organização, concretizadas nos turnos existentes na secção onde a trabalhadora exerce as suas funções, temos que: das 7 às 17horas ou das 8 às 18horas (abertura); das 9 às 19horas ou das 11 às 21 horas (intermédio); e das 18horas às 22h30.

2.23. Ora, tendo em conta que os trabalhadores usufruem de 2horas de almoço para uma semana de 40horas semanais, 8horas diárias de trabalho;

2.24. E que a requerente solicita fazer apenas 1hora de pausa para refeição;

2.25. Sempre será possível a esta realizar o turno intermédio das 9 às 19horas, saindo às 18horas, não ficando turno algum a descoberto, uma vez que ainda existe um intermédio alternativo e o de fecho que colmatam esse intervalo horário de 60minutos.

2.26. E nem se diga que a Loja dispõe de muitas mais pessoas com filhos menores. Cada caso é um caso, conformando situações concretas com necessidades distintas para cada progenitor/a. Neste pedido em específico, recorde-se, para além de uma criança pequena, está em causa um bebé de meses de uma família, que apesar de não ser monoparental, tem sempre o pai ausente por motivos profissionais.



2.27. 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.

2.28. 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 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 19 DE JUNHO DE 2024