

PARECER N.º 710/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador/a 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/3365/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 17.06.2024, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo/a trabalhador/a ..., a exercer as funções de ... numa loja desta organização.

1.2. Em 16.04.2024, via CAR, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do/a trabalhador/a supra identificado/a referindo, nomeadamente:

- É pai de uma criança de um ano de idade;
- Com quem vive em comunhão de mesa e habitação;
- A quem precisa de prestar assistência imprescindível e inadiável;
- Pelo que o horário que melhor lhe convém é o de segunda a domingo (com folgas fixas às sextas-feiras e aos sábados), das 10 às 15horas, das 11 às 16horas ou das 12 às 17horas.

1.3. Em 05.06.2024, via eletrónica, o empregador remeteu ao/à trabalhador/a a sua Intenção de Recusa (IR), referindo, nomeadamente:

- Que o pedido do trabalhador não conforma um verdadeiro horário flexível;
- Que o trabalhador não faz prova que o menor está à sua guarda; e
- Exigências imperiosas do funcionamento da organização – quando já existe um/a colega a fazer um dos horários propostos, i.e., das 12 às 17horas – cf. ponto 22 da IR;
- Sendo que o requerente tem mais 16 pessoas com o mesmo perfil profissional, capazes de o substituir.

1.4. O/A trabalhador/a não realizou apreciação alguma.



1.5. Ao processo, o empregador também não remeteu 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 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/a trabalhador/a solicita um horário flexível das 10 às 15 horas, das 11 às 16 horas ou das 12 às 17 horas, de segunda-feira a domingo (com folgas fixas às sextas-feiras e aos sábados).

2.17. O motivo relaciona-se com a prestação de assistência imprescindível e inadiável a criança menor, de um ano de idade.

2.18. Com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.19. Sem referência alguma ao prazo para que o solicitado perdue, presume-se que o/a requerente o faça pelo limite legal, ou seja, a data do 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT *in fine*

2.20. Assim sendo, consideram-se cumulativamente cumpridos todos requisitos legais para um pedido deste tipo.

2.21. Lida a Intenção de Recusa (IR) do empregador, este alega cinco motivos para indeferir o solicitado. Antecipando, desde já, que todos improcedem para os efeitos ora em apreço, passamos a explicar o porquê.

2.22. Em primeiro lugar, e ao contrário do que o empregador afirma, o pedido conforma um horário flexível, como já foi – de resto – referido no ponto **2.20.** do presente parecer.

2.23. Em segundo lugar, em nenhum lugar na lei é dito que o trabalhador tem de demonstrar que vive com o filho – a declaração pode, pois, ser de autoria própria, como foi feita, de resto.

2.24. Em terceiro lugar, e face às alegadas exigências imperiosas que o empregador aventa, não lhe basta invocá-las, sendo ainda necessário provar – através de um raciocínio silogístico do tipo A + B – que o deferimento do horário requerido teria como resultado prático o colapso do funcionamento normal da loja a que o trabalhador em causa se encontra alocado.

2.25. Raciocínio este que não foi, manifestamente, realizado pelo empregador.

2.26. A isto acresce que o requerente já tem um/a colega a praticar um dos horários contemplados (das 12 às 17horas), como é legível no ponto 22 da IR. Assim sendo, negar o mesmo ao trabalhador em causa representaria uma violação do princípio da igualdade de tratamento no local de trabalho, proibida e sancionável por lei.

2.27. Com mais 16 colegas na loja onde presta as suas funções de perfil profissional idêntico, o requerente também não será insubstituível, pelo que – com os poderes de gestão que lhe assistem, por lei – com certeza o empregador conseguirá combinar os turnos da melhor forma, de molde a permitir ao trabalhador em causa conciliar o trabalho com a família.



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.

2.29. 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.

A CITE informa que:

2.30. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

2.31. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

2.32. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

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 pelo/a trabalhador/a com responsabilidades familiares

3.2. O empregador deve proporcionar ao/à trabalhador/a condições que favoreçam a



REPÚBLICA
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 17 DE JULHO DE 2024