

PARECER N.º 714/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 nº CITE-FH/3458/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 18.06.2024, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo/a trabalhador/a ..., a exercer as funções nesta organização.

1.2. Em 03.06.2024, 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 mãe de uma criança de quatro anos de idade;
- A quem precisa de prestar assistência imprescindível e inadiável;
- Com quem vive em comunhão de mesa e de habitação;
- Quer o seguinte horário de trabalho: das 8 às 17horas, com pausa para refeição das 13h30 às 14horas e dias de descanso obrigatórios aos sábados e domingos;
- Devido ao outro progenitor ser ... e ter um horário profissional muito instável, difícil de compatibilizar com a rotina que qualquer criança carece para ter um crescimento salutar.

1.3. Em 11.06.2024, PMP, o empregador remeteu ao/à trabalhador/a a sua Intenção de Recusa (IR), referindo, nomeadamente:

- Que o pedido do/a trabalhador/a não conforma um verdadeiro horário flexível;
- Que o/a trabalhador/a, com o horário solicitado, criaria um prejuízo sério à empresa devido às exigências imperiosas do funcionamento do serviço; e
- A substituição da requerente não ser possível sem, mais uma vez, criar à empresa um prejuízo sério.

1.4. O/A trabalhador/a realizou a sua apreciação na mesma data em que rececionou a IR refutando os argumentos do empregador e reiterando o solicitado.

1.5. Ao processo, o empregador 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 8 às 17 horas somente aos dias úteis, com 30 minutos de pausa para refeição entre as 13h30 e as 14 horas.



2.17. O motivo relaciona-se com a prestação de assistência imprescindível e inadiável a criança menor, de quatro anos de idade, uma vez que o outro progenitor, por motivos profissionais, tem horários de trabalho muito instáveis para garantir apoio regular à criança.

2.18. A requerente refere expressamente que vive com a filha em comunhão de mesa e habitação.

2.19. Quanto ao prazo para que o solicitado perdure, a trabalhadora fá-lo pelo limite máximo 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. Na Intenção de Recusa (IR) do empregador, este alega três motivos para não aceitar o solicitado, cabendo aqui apenas analisar os dois últimos, uma vez que – como se acabou de analisar – o pedido conforma um horário flexível, ao contrário do que é alegado.

2.22. No ponto 6 da IR há que ressaltar os direitos especiais que o legislador consagrou na lei e que o empregador, eventualmente, olvidou. Assim, «sendo necessária a salvaguarda do horário acima mencionado de forma rotativa» (al. a) «de forma a que estes [demais colaboradores da equipa a que a requerente se encontra alocada] consigam conciliar a sua vida pessoal e laboral (al. b), estando totalmente correto, há somente que ter em conta que, do ponto de vista hierárquico das leis, as destinadas à parentalidade são de natureza especial, prevalecendo – pois – sobre as demais, de natureza geral.

2.23. Os pontos 7 e 8 são meramente informativos, sem qualquer relevância jurídica.

2.24. Os pontos 9 a 12 devem ser analisados em conjunto para que fique claro que não se viola princípio algum com o deferimento do solicitado. Com efeito, resulta lógico que atender ao pedido da trabalhadora implica que a rotatividade horária se reduza para os outros cinco colegas de equipa. Mas isso não implica qualquer desrespeito pelo princípio da igualdade porque, mais uma vez, estamos a lidar com uma cuidadora de uma menor de 12 anos de idade, titular de gozo de um direito especial que lhe assiste e que está a requerer autorização para praticar. O princípio da igualdade obriga a tratar da mesma

forma situações idênticas e de forma distinta situações diferentes. Na prática, isto significa que qualquer colega da requerente que também seja cuidador/a de menores de 12 anos de idade podem solicitar a mesma coisa. Nada mais.

2.25. Os pontos 13 a 25, sobre a questão de o peticionado (não) conformar um verdadeiro horário flexível, já foram devidamente esclarecidos, pelo que tornamos a remeter para o ponto **2.20.** do presente parecer.

2.26. Os pontos 26 a 35, alegadamente relativos a exigências imperiosas do funcionamento da organização, na verdade não tratam de nada disso, tornando antes a remeter para questões já atrás esclarecidas, como a do horário flexível ou a da igualdade de tratamento das pessoas no local de trabalho. Pela expressão constante do artigo 57.º/2 do CT deve entender-se a conjuntura perante a qual deferir à requerente o horário por esta solicitado torne inviável o funcionamento normal do serviço a que se encontra alocada. Cabendo ao empregador comprovar isto através de um raciocínio do tipo silogístico, o que (ainda) não fez.

2.27. Após a expressão «Dir-se-á ainda que», surgem novamente pontos numerados de 33 a 35. Sobre estes três parágrafos cumpre referir o seguinte: no segundo ponto 33, o empregador diz que o estabelecimento onde a requerente presta serviço não tem o horário de funcionamento referido, mas não diz que horários tem afinal – cabendo-lhe, realce-se, o ónus de o fazer. Não sendo, obviamente, justificação bastante, uma generalidade como a utilizada no segundo ponto 34, a propósito de – alegadamente – a pausa para refeição não poder ser reduzida para 30 minutos. Finalmente, ao segundo ponto 35 (e 36), remete-se para o que já foi escrito sobre a hierarquia legística.

2.28. O ponto 37 é meramente factual, referindo «problemas de organização do trabalho» que não concretiza.

2.29. Finalmente, quanto aos pontos 38 e 39, a trabalhadora não é obrigada a aceitar contraproposta alguma que o empregador lhe faça. Até porque, desde logo, esta pode não se coadunar com a conciliação trabalho/família que o pedido de horário flexível pretende dar resposta. Pelo que se considera que o indeferimento do pedido se mantém por fundamentar.

2.30. 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.

2.31. 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:

2.32. 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).

2.33. 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.

2.34. 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 conciliação trabalho/família e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a



REPÚBLICA
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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