

PARECER N.º 715/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/3478/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 21.06.2024, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ... naquela organização.

1.2. Via CAR, em 21.05.2024, o empregador rececionou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada referindo, nomeadamente:

- É mãe de 3 crianças menores de 12 anos de idade;
- Com quem vive em comunhão de mesa e habitação;
- Quer o seguinte horário de trabalho: de terça-feira a sábado, das 8 horas às 16h30, com 30 minutos de pausa para refeição e folgas fixas aos domingos e às segundas-feiras;
- Pelo limite máximo permitido por lei.

1.3. Pela mesma via, em 06.06.2024, o empregador remeteu a sua Intenção de Recusa (IR) à trabalhadora, que a rececionou cinco dias depois, referindo, nomeadamente:

- Que o pedido não conforma uma solicitação de horário flexível nos termos da lei;
- Alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização, traduzidas no facto de as funções exercidas não se coadunarem com o horário pedido, bem como devido a já existir uma colega (com a mesma categoria profissional) a praticar esse mesmo horário;
- Há outros/as colegas com filhos/as menores que carecem de conciliar trabalho/família;
- e
- A trabalhadora não comprova a necessidade do horário solicitado.

1.4. Em 12.06.2024, 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/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 flexível de terça-feira a sábado, das 8 horas às 16h30, com 30 minutos de pausa para refeição e folgas fixas aos domingos e às segundas-feiras.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ter 3 filhos menores de 12

anos de idade.

2.18. Como prazo para que o pedido perdure, a trabalhadora refere o limite legal, ou seja, até à data do 12.º aniversário da criança mais nova do agregado familiar – artigo 56.º/1 do CT *in fine*

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

2.20. Pelo supra exposto se considera que todos os requisitos legais se encontram, cumulativamente, cumpridos, PNT incluído.

2.21. Na Intenção de Recusa (IR), o empregador alega, por um lado, que o pedido da trabalhadora não conforma um verdadeiro horário flexível; por outro lado, alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização. Antecipando, desde já, que ambos os motivos improcedem para os efeitos ora em apreço, passa a explicar-se porquê.

2.22. Em primeiro lugar, e tal como já foi referido no ponto 2.20. do presente parecer, o horário pedido pela trabalhadora conforma um pedido de horário flexível nos termos da lei. Tanto que, se o empregador atentar ao que diz o artigo 56.º/2 do CT, verá que este se dirige somente aos casos em que é o empregador a fazer o horário flexível. Mas em parte alguma o legislador dispõe que é impossível ser o/a trabalhador/a a fazê-lo.

2.23. Em segundo lugar, por exigências imperiosas do funcionamento da organização deve entender-se que, caso o empregador dê à trabalhadora o horário pretendido, a organização deixa de funcionar normalmente.

2.24. Ora, o empregador até logra comprovar isso até certo ponto, mas olvida que – a partir do momento em que já concedeu o mesmo turno a uma colega com as mesmas funções profissionais – não dar tratamento idêntico à ora requerente configuraria uma violação do princípio da igualdade de tratamento no local de trabalho, proibida e sancionável por lei.

2.25. Assim sendo, o que o empregador deve fazer, de forma a respeitar os direitos parentais de ambas as ... que querem o mesmo turno, de forma a respeitar a lei, é aplicar o princípio da rotatividade, que se traduz num rateamento do horário pretendido pelas duas na mesma medida, para que as duas trabalhadoras



usufruam do direito do qual são titulares de gozo em parcelas iguais. Este raciocínio aplica-se, de resto, a todos/as os/as trabalhadores/as que tenham a seu cargo menor(es) de 12 anos de idade, sempre que determinado turno ficar saturado, deixando outro(s) a descoberto.

2.26. Por fim, realce-se que a trabalhadora não tem obrigação legal alguma de comprovar o que quer que seja para solicitar flexibilidade horária. Basta-lhe cumprir com os três requisitos mencionados na lei – o que, como já foi referido, e por duas vezes – faz no caso presente, que sempre se entenderá que a conciliação trabalho/família é justificativo bastante para pedir este regime especial de trabalho.

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.

A CITE informa que:

2.29. 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).

2.30. 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.

2.31. 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 ... 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 E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 17 DE JULHO DE 2024