

PARECER N.º 1279/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 6073-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **23.10.2024**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ... a desempenhar funções na entidade empregadora supramencionada.

1.2. Por carta datada de **24.09.2024** a entidade empregadora recebeu da trabalhadora, pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, formulado nos seguintes termos:

“Exma. Sr.^a

..., trabalhadora na “...”, no local sito no “...”, vem requerer a V. Exas. a manutenção do seu horário flexível, ou seja, cumpre o turno da manhã, tendo folgas ao Sábado e Domingo uma vez que os seus filhos são menores (30/10/2013). Esta situação de horário flexível está prevista no art. 56.º do Código do Trabalho, ou seja, os trabalhadores com responsabilidades familiares, tem o direito a este horário.

E, no caso específico da trabalhadora em causa, além do mais, o seu marido trabalha na empresa “...”, estando em regime de 24 sob 24 horas em piquete, o que se traduz em poder ser chamado pela empresa em qualquer hora e em qualquer dia da semana.

Perante as razões apresentadas deve se manter o horário flexível de acordo com o que já desempenha atualmente.”

1.3. Por carta datada de **14.10.2024**, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, invocando formulada nos seguintes termos:

“Acusamos a receção da sua carta, solicitando horário de trabalho flexível, e que mereceu a nossa melhor atenção. Antes de mais, cumpre-nos esclarecer que é grande objetivo do ..., o de criar as melhores condições de trabalho possíveis para os nossos colaboradores, o que implica potenciar a desejável compatibilização entre a vida pessoal e profissional, que pretendemos sempre estimular.

Agora, relativamente ao seu pedido, nos termos e para efeitos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (doravante, apenas CT), por forma a ser-lhe concedido horário flexível para apoio e acompanhamento dos seus filhos menores de 12 anos, informa esta Empresa que não poderá aceitar tal pedido, pelo menos com todas as condições que requer.

Antes de passarmos à merecida explicação de, em qualquer caso, não podermos aceitar — pelo menos, na sua totalidade - o seu pedido, queremos ressaltar que, o pedido da prestação do trabalho em regime de horário de trabalho flexível deve ser solicitado pelo/a Trabalhador(a) à Entidade Empregadora, por escrito, com a antecedência de 30 (trinta) dias, do qual conste, designadamente, a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

declaração da qual conste que o(s) menor(es) vive(em) com o/a Trabalhador(a) em comunhão de mesa e habitação, cfr. previsto no n.º 1 do artigo 57.º do CT.

Elementos esses que não constam, em rigor, da sua comunicação, a que ora se responde.

Assim como, V. Exa. não especifica qual o horário de trabalho que pretende praticar, referindo apenas que pretende a manutenção do seu horário de trabalho, referindo-se a “turno da manhã”, pelo que assumimos que se refere ao horário de trabalho que, já há algum tempo, vem praticando, a saber, das 08:00 às 16:30, com pausa para refeição de 30 minutos, das 11:30 às 12:00. A assim ser, naturalmente, aceitamos este seu pedido, até porque já o realizava por ter solicitado, previamente este horário, visando então, como nos referiu, a compatibilização da sua vida profissional com a vida pessoal.

Posto isto, as razões para a recusa do seu pedido para prestar a sua atividade em regime de horário flexível, com todas as condições que requer, concretamente apenas no período da manhã (de segunda-feira a sexta-feira) e com dois dias de descanso semanal “fixos”, ao sábado e domingo, prendem-se com a impossibilidade de a Loja onde presta o seu trabalho, a saber, ..., sita no ..., conseguir continuar a funcionar devidamente e a prestar um bom serviço aos clientes. Senão vejamos:

A Loja em apreço, neste momento, tem uma equipa composta por 6 (seis) elementos, que a inclui a si, e, para a manutenção do bom funcionamento da mesma e da qualidade do serviço prestado aos clientes, é necessário que estejam a prestar as suas funções, no mínimo, 2 (duas) pessoas no período de almoço, e 2 (duas) pessoas, no período de jantar, todos os dias (de segunda-feira a domingo). Os períodos atrás referidos são aqueles em que, naturalmente, se verifica uma maior procura dos serviços prestados na Loja em apreço, e em especial aos fins-de-semana.

Acresce que, V. Exa. tem já algumas condicionantes no que respeita ao horário de trabalho, uma vez que, precisamente por ser mãe de menores, já só faz os turnos do período da manhã, cfr. acima referido.

Assim, é possível assegurar-lhe a continuidade da prática do horário de trabalho solicitado, e que já tem vindo a praticar.

Mas, por outro lado, considerando a exiguidade da equipa e em face das necessidades existentes, não é possível assegurar-lhe que os seus dias de descanso semanal sejam sempre ao sábado e ao domingo, sendo esta a nossa principal dificuldade, sob pena de não conseguirmos assegurar que esteja sempre presente na Loja o n.º de elementos necessário, acima referido, para a manutenção do bom funcionamento da mesma e da qualidade do serviço prestado aos clientes, pois que, também temos de assegurar os dias de descanso semanal (rotativos), assim como os períodos de férias, aos demais Trabalhadores.

Comprometemo-nos, contudo, a conceder-lhe o sábado e o domingo como dias de descanso semanal, em 2 (dois) fins-de-semana por mês.

Para lhe podermos conceder os dias de descanso semanal sempre ao sábado e ao domingo, teríamos de proceder à contratação de outro/a Trabalhador(a) para continuar a prestar o serviço com qualidade, ou, caso não se fizesse tal contratação, seria prestado um serviço defeituoso aos clientes, o que, certamente, iria acarretar diversas falhas de serviço, impossíveis de suprir, o que não poderemos aceitar.

Desta forma, e em conclusão, no que respeita ao pedido de horário de trabalho em regime flexível como pretendido no que respeita ao pedido de gozo de folgas fixas aos sábados e domingos, no seu local de trabalho atual, tais alterações causariam uma verdadeira impossibilidade de gestão da Loja em apreço, e da definição dos turnos de trabalho dos demais elementos da equipa, pelo que esta empresa não pode aceder ao seu pedido, com todas as condições com que foi peticionado. Poderemos sim garantir o horário de trabalho que solicita e o gozo dos dias de descanso semanal aos sábados e aos domingos, no limite, dois fins-de-semana por mês.

Contudo, e obedecendo às prerrogativas legais, encontra-se esta Empresa inteiramente disponível para encetar conversações com V. Ex.a, por forma a ser possível chegar a um entendimento, caso, em face às informações a gora prestadas, aceite a nossa proposta, supra explanada, ou tenha outra sugestão a colocar, por forma a ser-lhe concedido um horário de trabalho flexível, que lhe permita acompanhar devidamente os seus filhos menores, dentro dos limites que se irão coadunar com as necessidades de gestão da Loja em apreço, em horário de trabalho que atenderá ao seu pedido e, portanto, de acordo com as suas necessidades familiares, nos devidos termos legais.”

1.4. Do expediente enviado à CITE, não consta que a trabalhadora tenha deduzido apreciação à intenção de recusa, conforme o permite o n.º 4 do artigo 57.º do C.T..

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março:

“(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.2 . A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres Em domínios ligados ao emprego e a atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6);

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e Internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia.

Em conformidade parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.6. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo na alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “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.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A 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; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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 intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.21. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.22. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.23. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, **mantendo o seu horário flexível do tuno da manhã, com folgas ao sábado e domingo.**

O fundamento do pedido prende-se com o facto de ter filhos menores de 12 (doze) anos de idade.

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

3.2. Analisado o pedido formulado pela trabalhadora, somos de concluir que não se mostra cumprido o requisito formal previsto pelo n.º 2 do artigo 56.º do C.T., que consagra que, na formulação do pedido, o trabalhador deve indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, que pretende para a formulação o horário flexível

3.3. Tal requisito formal não foi observado pela trabalhadora, na medida em que apenas refere que pretende continuar no turno da manhã e folgar ao sábado e domingo.

3.4. O incumprimento do requisito formal de admissibilidade consagrado no já referido n.º 2 do artigo 56.º do C.T., inviabiliza a apreciação da pretensão da trabalhadora, ficando, assim, igualmente prejudicada a apreciação por esta Comissão da intenção de recusa da entidade empregadora.

3.5. Sem prejuízo do anteriormente exposto, nada obsta a que a trabalhadora elabore um novo pedido, devendo garantir o cumprimento do formalismo previsto nos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite **parecer favorável à intenção de recusa** da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

4.2. A trabalhadora, caso assim entenda, poderá apresentar novo pedido nos termos previstos nos artigos 55.º, 56.º e 57.º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

4.3. O presente Parecer não dispensa o empregador de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

IV - A CITE informa que:

1. Os pareceres da CITE emitidos nos termos do artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo.

2. A apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189.º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que possa ser requerido.
3. O não cumprimento do parecer da CITE, constitui contraordenação grave, podendo ser objeto de queixa junto da entidade com competência inspetiva – ACT (Autoridade para as Condições no Trabalho), para o setor privado ou a IGF (Inspeção Geral de Finanças) ou a entidade inspetiva sectorial, tratando-se de emprego público.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE NOVEMBRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)