

## **PARECER N.º 139/CITE/2021**

**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 n.º 477-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 19.02.2021, 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 as funções de ... naquela organização.

**1.2.** A 03.02.2021, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

*«Horário contínuo e ou flexível*

- 1. A Expoente tem um filho menor, com 7 meses.*
- 2. O outro progenitor trabalha fora da área de residência, o que acarreta dificuldades de conciliação de horários, no sentido de acompanhamento do seu filho.*
- 3. Não têm apoio de outros familiares ou outras pessoas a quem possam confiar a guarda do seu filho, nomeadamente ao final da tarde.*
- 4. A curto prazo, não têm vaga para o filho no Jardim de Infância.*
- 5. Para além desta situação, acresce o problema económico da signatária,*

*que não reúne condições para efetuar qualquer tipo de pagamento como prolongamento ao horário pré-escolar.*

*6. Pelo que, o horário de trabalho que seria mais congruente com as necessidades da signatária como mãe, e tendo em conta também as necessidades de serviço, seria a prática de horário flexível compreendido de segunda a sexta-feira.*

*7. Deste modo, anexa declaração da entidade empregadora do progenitor, cujo original se encontra no processo individual da aqui signatária, declaração esta que dá como integralmente reproduzida para todos os efeitos legal».*

**1.3.** Por email datado de 18.02.2021, rececionado pela requerente no próprio dia, o empregador remeteu a sua intenção de recusa, de acordo com as comunicações abaixo transcritos, segundo a ordem cronológica por que ocorreram:

[Do Serviço Jurídico e Contencioso, em 18.02.2021]

*«Considerando o contacto telefónico havido, e tendo em conta o teor do assunto supramencionado [Pedido de Horário Flexível], remeto pelo presente a V. Exa. a intenção de recusa sobre o Pedido formulado por parte do Encarregado e responsável para o efeito, Sr. ...*

*Assim, e atento ao superexposto, dispõe de 5 dias para, querendo, apresentar uma apreciação escrita sobre a intenção de recusa face ao pedido efetuado, como decorre do disposto no artigo 57.º n.º 4 do Código do Trabalho.*

*Mais se solicita que V. Exa. se digne indicar o horário pretendido a realizar, isto é, fazendo menção à hora de entrada e saída preferenciais e conformes às necessidades do menor de idade».*

[Do Coordenador Responsável pelos ..., em 15.02.2021]

*«Em resposta à solicitação de um parecer no âmbito do requerimento apresentado pela ..., n.º mecanográfico ..., cumpre-me informar que o horário proposto pela requerente não se coaduna com os horários, especificidades, necessidades e exigências do serviço ao qual se encontra afeta».*

**1.4.** Pela mesma via, em 19.02.2021, a trabalhadora realizou assim a sua apreciação:

*«Querida apenas acrescentar que sendo mãe solteira, e não tendo quaisquer apoios familiares, necessito mesmo de horário flexível para poder atender às necessidades do bebé.*

*Acrescento também que posteriormente ao envio da referida carta ao Sr. Presidente do Conselho da Administração, consegui vaga na creche.*

*Assim que consiga concluir a inscrição do menor aí, que não está a ser possível devido aos tempos de pandemia poderei também enviar comprovativo.*

*Pretendia horário no mínimo 8:30h até ao máximo 18h para conseguir atender as necessidades do menor».*

**1.5.** Apenso ao processo não vem documento algum.

## **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 de 20 dias, contados 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 trabalhadora requer que lhe seja atribuído um horário de trabalho somente nos dias úteis, balizando as horas de entrada/saída entre as 8:30 e as 18 horas, respetivamente.

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho de sete meses.

**2.18.** A requerente não refere prazo para que o pedido dure, pelo que é entendimento unânime desta Comissão que o faz pelo limite máximo legal, i.e., até que a criança cumpra 12 anos de idade – cf. artigo 56.º/1 do CT

**2.19.** Embora olvide a declaração de que habita com o menor em comunhão de mesa e habitação, requisito formal obrigatório por lei, tal resulta claro quando, na apreciação, afirma que ela e a criança formam um agregado familiar monoparental.

**2.20.** Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta numa

brevíssima nota manuscrita, aposta no canto inferior esquerdo do ofício onde a requerente apresentou o pedido, referindo que este «não se coaduna com os horários, especificidades, necessidades/exigências do serviço» a que pertence.

**2.21.** Sem juntar ao processo os horários praticados pelo serviço em causa – lembre-se que a requerente está disponível para laborar num período de 9:30 horas por dia, para cumprir um total de 35 horas semanais – nem explicar a que especificidades, necessidades ou exigências se refere que impeçam o deferimento do pretendido pela trabalhadora, considera-se o único argumento do empregador improcedente para os efeitos em análise.

**2.22.** Com efeito, não basta ao empregador alegar um dos dois motivos excepcionais que o artigo 57.º/2 do CT refere para justificar a improcedência do pedido de trabalho em regime de flexibilidade horária.

**2.23.** Ao empregador é ainda exigível que, não só desenvolva minimamente os seus argumentos – no limite, prestando prova escrita dos mesmos -, mas também que estabeleça um sinalagma entre o pedido em causa e os motivos alegados impossibilitarem o normal funcionamento da organização.

**2.24.** Gesto ou raciocínio, respetivamente, que o empregador não fez.

**2.25.** 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. 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 ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora 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 CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 17 DE MARÇO DE 2021.**