

## **PARECER N.º 348/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 nº CITE-FH/1958/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 02.07.2021, 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 Estagiária de Cozinha naquela organização.

**1.2.** A 12.05.2021, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificado, via eletrónica, conforme a seguir se transcreve:

«..., [...], a exercer funções n'A ... em ...

Vem por este meio solicitar que me seja concedido horário flexível a fim de dar assistência ao meu filho menor de dois anos, com base no artigo [...] pelo período de sete meses, no horário diurno, constituído por uma componente fixa de oito horas diárias, das 10 às 18 horas.

Declaro que o meu filho reside comigo na mesma habitação».

**1.3.** Por CAR remetida a 01.06.2021, devolvida a 15.06.2021, enviada novamente a 21.06.2021 e entregue a 23.06.2021, a entidade empregadora expediu a intenção de recusa à trabalhadora nos termos abaixo transcritos:

«Acusamos a receção do seu pedido de prática de horário flexível [...].

Apreciando a situação em concreto e os efeitos que a alteração do seu horário implicaria na empresa, tememos que não possamos conceder essa alteração, pelos fundamentos que passamos a expor e que, de resto, são do seu conhecimento.

Assim, considerando que o seu local de trabalho é num estabelecimento situado numa zona de veraneio, sabe bem que é procurado durante o período de verão e, chegados os dias mais curtos e frios, essa procura cessa, mantendo nós as portas abertas, mas sem saber se este ano de 2021 manteremos essa política.

Assim, como o seu pedido abrange um período de sete meses, isso implicaria ser ultrapassado o limite dos meses de verão, o que é impedimento para a nossa empresa. Acresce que, dentro da organização da nossa empresa, como também sabe, temos uma cozinheira com experiência e que está connosco há 25 anos, sempre no turno diurno. O turno noturno tem sido assegurado por V. Exa., que tem mostrado capacidade e responsabilidade em assegurá-lo.

Pelo que, a troca da outra trabalhadora para o seu turno mostra-se impraticável restando a hipótese de contratação de uma nova trabalhadora, com a criação de um novo encargo para esta empresa, num momento em que ainda sobrevive com dificuldades atendendo as consequências da pandemia.

A par desta necessidade de contratação de uma nova trabalhadora, teremos duas pessoas no mesmo turno com a mesma função que a empresa neste momento não necessita.

Ainda assim, poderíamos considerar essa hipótese, quanto muito, no período de verão, por ocorrer mais afluência de clientes; mas nunca durante os períodos de inverno, a partir de setembro e que fica fora do período pedido pela trabalhadora.

Por todo o exposto, vimos por este meio [...] informá-la da nossa intenção de recusar o seu pedido, pelo que solicitamos que, no prazo legal, se pronuncie».

**1.4.** Através de carta rececionada pelo empregador em 25.06.2021, a trabalhadora realizou a sua apreciação nos seguintes moldes:

«[...]

No passado dia 12 de maio de 2021, solicitei o pedido de horário flexível para assistência ao meu filho menor pelo período de sete meses, a fim de poder acompanhar os seus tratamentos pós-terapêuticos.

Sendo o meu filho de família monoparental, as responsabilidades de cuidar e zelar pelo seu bem-estar cabem apenas a mim, que não tenho condições para pagar a uma ama particular para cuidar dele no período noturno.

E eu pedi o horário flexível pelo período de sete meses, a fim de me organizar com relação a esta questão, pois não tenho com quem deixá-lo durante as noites, o que não se verificava quando entrei para empresa.

Compreendo que a empresa ainda sobrevive com dificuldades da consequência da pandemia, mas eu não estou com a mesma função que a outra trabalhadora. Sou estagiária de cozinha até 2 anos, esta recusa por parte da empresa deixa-me de mãos atadas e dá-me a entender que, por ser mãe, a empresa não me pode dar a oportunidade de permanecer no grupo.

Estou disponível para ser transferida conforme a minha zona de geográfica eu peço que

a empresa me dê oportunidade de continuar no grupo.

[...]».

**1.5.** Ao processo, o empregador juntou mais documento nenhum.

## **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 menor de 12 anos trabalhar em 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 (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 pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da organização 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. A inobservância deste prazo resulta na aceitação do 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 – cf. artigo 57.º/7 do CT

**2.10.** Esclarecendo o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, é «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, o/a trabalhador/a poderá fazer até seis horas consecutivas de trabalho 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 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 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 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 contenha dentro do período de funcionamento da organização.

**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, a trabalhadora pede para trabalhar «no horário diurno, constituído por uma componente fixa das 10 às 18 horas».

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho menor de dois anos, no acompanhamento a tratamentos pós-terapêuticos, uma vez que a família é monoparental.

**2.18.** A requerente solicita que este horário se mantenha por sete meses – contados a partir da data da notificação do presente parecer, bem entendido.

**2.19.** E refere expressamente que vive com o filho em comunhão de mesa e de habitação.

**2.20.** De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram reunidos e cumpridos.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta - alegadamente – em eventuais exigências imperiosas do funcionamento da organização, que mais não são do que um par de incoerências/inconsistências, como se passará a demonstrar.

**2.22.** Em primeiro lugar, o empregador começa por dizer que, «considerando que o local de trabalho é [...] situado numa zona de veraneio [...] e chegados os dias mais curtos e frios, essa [elevada] procura cessa, mantendo nós as portas abertas, mas sem saber se neste ano manteremos essa política».

**2.23.** E acrescenta: «Assim, como o seu pedido [...] implicaria ser ultrapassado o limite dos meses de verão, [...] é impedimento para a nossa empresa».

**2.24.** Não se compreende o que tem uma coisa a ver com a outra, ou seja, em que medida é que esta futurologia do – abrir ou não após o verão em 2021 – tem a ver com o pedido da requerente.

**2.25.** A menos que o empregador esteja a insinuar que a dispensará no segundo caso, o que será manifestamente grave, embora fuja ao objeto de análise vertente. Motivo por que avançaremos, por ora, para o último argumento.

**2.26.** Em segundo lugar, o empregador refere: «Acréscimo que, dentro da organização da nossa empresa, como também sabe, temos uma cozinheira com experiência e que está connosco há 25 anos, sempre no turno diurno [...] Pelo que a troca da outra trabalhadora para o seu turno se mostra impraticável».

**2.27.** Antes de mais, cumpre esclarecer e sublinhar que o regime especial de trabalho na modalidade de horário flexível é exclusivo para cuidadores/as de crianças até 12

anos», com doença crónica, deficiência ou doença oncológica – cf. artigo 56.º/1 do CT

**2.28.** Mesmo que a trabalhadora que presentemente labora no turno diurno cumprisse com os mesmos requisitos da requerente, sempre se diria e realçaria que inexistia, na atribuição de horários flexíveis, qualquer prioridade, seja em função da antiguidade do/a trabalhador/a na organização, da idade do/a menor ou outra.

**2.29.** Esclarecidos estes aspetos, e sem ter apresentado qualquer prova em sentido contrário, não se nos afigura qualquer motivo impeditivo do empregador conceder à requerente o pretendido, uma vez que o pedido cumpre com todos os requisitos formais exigidos por lei, como já se referiu no ponto **2.20**.

**2.30.** Para mais, sendo o prazo solicitado de apenas sete meses, para que a trabalhadora possa, como diz ela mesma na apreciação realizada, reorganizar a sua vida para arranjar quem cuide da criança durante a noite.

**2.31.** 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.

**2.32.** 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 a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do CT, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da CRP.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 21 DE JULHO DE 2021**