

PARECER N.º 370/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/2037/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 09.07.2021, 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 funções de ... naquela organização, juridicamente representada por ...

1.2. A 21.06.2021, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificado via CAR, conforme a seguir se transcreve:

«Escrevo-lhe em nome e representação da minha cliente ..., com a categoria profissional de ..., [...], a fim de [...] solicitar autorização para trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora identificada e com responsabilidades familiares, nos termos e com os fundamentos seguintes:

1 - A autorização de trabalho em regime de horário flexível fundamenta-se no facto de a Requerente ter duas filhas menores, gémeas, ... e ..., nascidas a 18/08/2020, com 10 meses aproximadamente à data de hoje, conforme se verifica pela cópia do assento de nascimento que se junta e 8,5 meses de idade corrigida.

2 - As menores nasceram prematuras, às 34 semanas de gestação, e foram diagnosticadas pela neurologista com ... bem como ..., o que faz com que necessitem de muito suporte e tempo para estimular o seu desenvolvimento, necessitando assim de assistência inadiável e imprescindível.

3 - A Requerente encontra-se a usufruir de subsídio de risco específicos até 31/08/2021, mês em que as menores completam um ano de idade.

4- Motivo pelo qual, o trabalho em regime de horário flexível deve iniciar-se em 01/09/2021, cuja prestação de trabalho se compreenda de segunda a sexta-feira das 08:00 às 16:00 horas.

5 -Acresce que, caso não seja possível a prática do horário indicado no serviço onde a



Requerente presta as suas funções, a mesma encontra-se disponível para ser transferida para outro serviço compatível com o horário referido.

6 -Ademais, o companheiro da Requerente, pai das menores exerce as funções de ... e trabalha em horário fixo das 9 horas às 18 horas, fazendo prevenções e com necessidade de prestar suporte fora do horário de trabalho.

7 - A Requerente não tem qualquer suporte familiar, uma vez que os seus progenitores se encontram reformados por invalidez, sendo incapazes de prestar auxílio.

Como tal, requer-se autorização para trabalho em regime de horário flexível no período de trabalho de segunda-feira a sexta-feira das 8 horas às 16 horas, sendo que o prazo previsto para usufruir do referido horário flexível será até que as menores completem 12 anos de idade [...]».

1.3. Pela mesma via, em 01.07.2021, a trabalhadora rececionou a intenção de recusa da entidade empregadora nos termos abaixo transcritos:

[Informação da ... , em 25.06.2021]

«Proponho o indeferimento do pedido, uma vez que o horário pretendido pela progenitora permite que a Sra. ... faça os turnos da tarde, noite e fins de semana, assegurando sempre a presença de um dos pais junto das crianças, satisfazendo o seu bem-estar».

[Informação da ..., em 28.06.2021]

«Face:

- À realidade institucional e aos múltiplos pedidos de horários flexíveis por parte dos enfermeiros (148 nesta data) e de horários parciais, o que tem levado à necessidade de muitos outros profissionais fazerem horas extraordinárias para que a prestação de cuidados aos doentes internados em alguns serviços esteja assegurada nas 24 horas, e nos diferentes turnos,

- Aos fundamentos da Enf.^a Adjunta ..., que expressa a realidade do serviço e a institucional,

- À manifesta dificuldade em recrutar enfermeiros para efetuar horário por turnos, por inexistência de oferta no mercado,

Não nos é possível dar parecer favorável ao requerido».

[CAR dos Recursos Humanos, em 30.06.2021]

«Em referência ao assunto em epígrafe, informa-se V. Exa. que por Despacho da Sra.



... Diretora deste ..., de 28 de junho de 2021, foi indeferido o pedido de horário flexível, conforme cópia que se anexa.

Assim, fica V. Exa. notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, se pronunciar por escrito sobre a decisão do referido pedido».

1.4. A trabalhadora não realizou apreciação alguma.

1.5. Ao processo, o empregador juntou o mapa de horários relativo ao mês de junho do ano corrente.

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 de 20 dias, contados 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/a 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 «trabalho em regime de horário flexível» que «deve iniciar-se em 01.09.2021, cuja prestação de trabalho se compreenda de segunda a sexta-feira das 8 às 16 horas».

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável às filhas gémeas, com cerca de 11 meses de idade, uma vez que as meninas nasceram prematuras de 34 semanas, o que teve como consequência uma ..., que necessita – porém – de acompanhamento permanente.

2.18. O prazo para que o pedido perdure é pelo limite legal, i.e., o 12.º aniversário das gémeas – cf. artigo 56.º/1 in fine do CT

2.19. E refere expressamente que vive com as filhas em comunhão de mesa e de habitação.

2.20. Assim, 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, incluindo o PNT.

2.21. Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta em despacho da ..., que - por sua vez remete - para os argumentos da ..., traduzidos tão-só no parágrafo já reproduzido em **1.3.**, mas que se relembra:

«Proponho o indeferimento do pedido, uma vez que o horário pretendido pela progenitora permite que a Sra. ... faça os turnos da tarde, noite e fins de semana, assegurando sempre a presença de um dos pais junto das crianças, satisfazendo o seu bem-estar».

2.22. Como se deduz do supra alegado, nenhum dos motivos aventados corresponde, quer a exigências imperiosas de funcionamento da organização, quer à impossibilidade de prover substituição da trabalhadora, no caso de esta ser imprescindível, casos taxativos que – de acordo com o legislador – admitem a intenção de recusa pelo empregador – cf. artigo 57.º/2 do CT

2.23. De facto, a ... mais não faz do que tecer comentários que, enquanto superior hierárquica, não lhe competem, sobre como a trabalhadora deve organizar a sua vida pessoal e familiar.

2.24. Assim sendo, e reunindo a requerente todos os requisitos legais obrigatórios, a que

se soma a existência e praticabilidade do turno pretendido na organização - M2 (8), de acordo com os mapas de horários apensos ao processo pelo próprio empregador – pouco há a acrescentar.

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 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 EM 04 DE AGOSTO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.