

## **PARECER N.º 553/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 CITE-FH/2802/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 26.10.2021, 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 naquela organização.

**1.2.** A 26.08.2021, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

*«[...] estando previsto o meu regresso ao trabalho no dia 12/12/2021, solicito a V. Exas. que:*

*A) Me seja autorizada a prestação de trabalho em regime de horário flexível até a minha filha completar seis anos de idade; e,*

*B) Consequentemente, me seja atribuído um horário de trabalho compatível com as minhas responsabilidades familiares pelo prazo de seis anos indicado.*

*Para o efeito, solicito que me seja atribuído horário em regime diurno (de segunda a sexta) das 8 horas às 16:30, com intervalo para refeição das 12:30 às 13:30.*

*Informo que a minha filha menor vive comigo em regime de comunhão de mesa e habitação».*

**1.3.** Em 15.09.2021, a entidade empregadora remeteu à requerente a sua intenção de recusa, via CAR, nos termos abaixo transcritos:

*«[...] Como é do conhecimento de V. Exa., a ..., tal como sucede com as restantes unidades fabris do Grupo, labora ininterruptamente — ou seja, 24/7a, 365 dias por ano - , em regime de turnos rotativos, já que a atividade industrial de ... exige uma laboração contínua, uma vez que atendendo ao processo de fusão, os fornos necessários à mesma jamais poderão ser desligados, ao que acresce o facto de a atividade desenvolvida pelas fábricas da ... se encontrarem inserida na cadeia de abastecimento da indústria*

*alimentar, pelo que qualquer suspensão do abastecimento poderia culminar na escassez de bens alimentares de primeira necessidade.*

*Sucedem as funções para as quais V. Exa. foi contratada, que respeitam à operação dos equipamentos e cumprimento das cartas de trabalho de zona fria, enquadrando-se no setor da produção, sendo desempenhadas apenas e só em regime de turnos rotativos. De facto, estando estas funções enquadradas nas diversas linhas de produção da fábrica, o seu contínuo funcionamento é essencial ao normal curso da atividade produtiva daquela unidade fabril.*

*Deste modo, as funções para as quais V. Exa. foi contratada apenas poderão ser executadas em regime de turnos rotativos, sendo que, nos termos do artigo 57.º/2 do CT, em virtude das exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa supra identificadas, a alteração do horário de regime de turnos rotativos para o regime diurno, pelo prazo de 6 anos, não poderá ser atendida.*

*[...]*

*Acresce que, atendendo às competências profissionais detidas por V. Exa. não existe, atualmente, nenhum posto de trabalho em aberto, compatível com estas».*

**1.4.** Em 16.09.2021, a entrega do envio não foi conseguida porque, de acordo com comprovativo dos CTT, o destinatário não atendeu. A missiva foi novamente devolvida ao remetente em 28.09.2021, e – pela terceira e última vez – em 01.10.2021.

**1.5.** Ao processo, o empregador juntou o mapa de horários de turno relativo ao 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 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/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 que lhe seja autorizada «a prestação de trabalho em regime de horário flexível até a minha filha completar seis anos de idade».

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável à recém-nascida, então com seis meses de idade.

**2.18.** E refere que reside com a menor em comunhão de mesa e de habitação.

**2.19.** O horário solicitado é o seguinte: de segunda a sexta-feira, das 8 horas às 16:30, com pausa para almoço das 12:30 às 13:30.

**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, aparentemente, reunidos e cumpridos.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta em alegadas exigências imperiosas da empresa, para além da desconformidade do pedido com a de um verdadeiro horário de natureza flexível.

**2.22.** Contudo, antes mesmo de atentarmos aos motivos aventados pelo empregador para pretender indeferir o pedido da trabalhadora, cumpre sublinhar que, apesar do que refere o ponto **2.20.**, cotejando o requerido com os turnos existentes, facilmente se verifica que o período normal de trabalho não é respeitado.

**2.23.** Efetivamente, a trabalhadora pede para trabalhar num total de 7:30/dia.

**2.24.** De acordo com informação prestada pelo empregador, os turnos existentes na fábrica onde a requerente trabalha são das 5 às 13 horas, das 13 às 21 horas e das 21 às 5 horas.

**2.25.** Ou seja, cada turno tem a duração de oito horas.

**2.26.** Assim sendo, o pedido incumpe com os requisitos legais, não se justificando analisar os motivos por que o empregador quer indeferir o solicitado.

**2.27.** Se a trabalhadora quiser, pode realizar novo pedido, conquanto este coincida com um dos turnos praticados na organização onde labora.

**2.28.** 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de a trabalhadora realizar novo pedido, dentro dos trâmites legais.

**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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 10 DE NOVEMBRO DE 2021.**