

PARECER N.º 113/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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/523/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 23.01.2023, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de ... nesta organização.

1.2. A 23.12.2022, pela mesma via, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado conforme a seguir se transcreve:

«Nos termos e para os efeitos do disposto nos art.ºs 56º e 57º Código do Trabalho, venho solicitar que a partir do próximo mês de fevereiro de 2023 me seja concedida autorização para trabalhar em regime de horário flexível, porquanto:

- *Tenho uma filha chamada ..., menor de 12 anos, mais concretamente com 9 anos [...]*
- *que comigo reside em comunhão de habitação e mesa [...]*

Pretendo que o horário flexível respeite as seguintes horas, de segunda a sexta-feira, com descanso semanal ao sábado e domingo:

- *1º período (manhã): das 8,30h até às 12,30h*
- *Intervalo para almoço das 12,30h às 14horas*
- *2º período (tarde): 14 às 18horas*

Pretendo que o horário flexível se mantenha pelo período de 3 anos, até que a minha filha atinja os 12 anos de idade».

1.3. Em 11.01.2023, o trabalhador recebe a intenção de recusa do empregador, ainda via CAR, em que este refere, nomeadamente, o seguinte (o documento não apresenta legibilidade suficiente para ser transcrito, motivo por que as principais ideias, correspondentes a cada parágrafo, serão colocadas por tópicos):

- *A intenção de recusa remete, tanto para exigências imperiosas do funcionamento da organização, como para a insubstituibilidade do trabalhador;*

- Começando por este segundo motivo, o empregador explicita que o requerente é o único trabalhador naquela organização com a categoria profissional de ...;
- Embora admita que nem todos os sábados é feito trabalho de ..., o empregador refere que, quando isso sucede, só o requerente pode concluir a dita reparação ou realizar algum serviço urgente naquela área;
- A competitividade no setor das ... é referida para justificar a abertura da organização aos sábados;
- Acrescenta, o empregador, que a modalidade horária segundo a qual o requerente tem trabalhado, ao longo do último ano, é rotativa, sendo que, sempre que solicita um sábado livre, este lhe é concedido;
- Motivo que, desde logo, demonstra a tónica que a empresa coloca na conciliação;
- Embora, diz também o empregador, a determinação do horário de trabalho compete-lhe a si, dentro dos limites da lei e tendo em conta o horário de funcionamento do local de trabalho;
- Dado o supra exposto, o empregador refere que a melhor contraproposta é não colocar o requerente em nas escalas de serviço todos os sábados por mês, garantindo ao trabalhador entre um a dois fins-de-semana completos até a filha completar 12 anos de idade; e
- Conclui, argumentando que qualquer outra solução comprometeria a viabilidade da ..., uma vez que – novamente – o facto de o requerente ser o único ... constrange muito o funcionamento da organização.

1.4. Em 20.01.2023, o requerente realizou a seguinte apreciação:

«[...]

Não corresponde à verdade o invocado por V. Exas.

Nunca houve serviços urgentes ao sábado e quando há necessidade de concluir uma reparação ou realizar um serviço urgente os mesmos poderão ser executados durante a semana em trabalho suplementar.

Nas vezes em que tenho ido trabalhar ao sábado tenho feito apenas alguns serviços de ... (que não são da minha competência) e de limpezas (que não são da minha competência).

Se trabalhar em horário normal no dia da semana que me estão ao obrigar a gozar como folga, poderei perfeitamente executar os eventuais trabalhos urgentes ou de conclusão de reparações que possam surgir.

Também nunca solicitei qualquer sábado específico.

Assim, mantendo integralmente o meu pedido de horário flexível, não aceitando nenhum dos fundamentos invocados na V. carta».

1.5. Ao processo, o empregador não juntou mais documentos para além dos requeridos.

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 regime de 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 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 apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento 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 do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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 por horário flexível «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 de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar 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 período normal de trabalho 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 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.

2.15. 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, o trabalhador solicita horário das 8:30 às 18horas, com pausa para almoço das 12:30 às 14horas, somente aos dias úteis.

2.17. O requerente fundamenta o seu pedido no facto de ter de prestar assistência imprescindível e inadiável à filha, de 9 anos de idade.

2.18. E refere, como prazo para que o solicitado perdure, o limite legal, ou seja, três anos,

até à data do 12.º aniversário da menor – cf. artigo 56.º do CT in fine

2.19. Na solicitação, o trabalhador refere expressamente que mora com a criança em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Assim sendo, estão reunidos os três requisitos essenciais que a lei exige para um pedido deste tipo, PNT incluído.

2.21. Quanto às alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização referidas pelo empregador na intenção de recusa, bem como à insubstituibilidade do trabalhador, passaremos a analisar ambos os argumentos em separado.

2.22. Pelo primeiro, deve entender-se que – deferido o horário solicitado ao requerente – a organização deixa de funcionar normalmente. É isto que sucede?

2.23. A resposta afigura-se-nos negativa.

2.24. Quaisquer que sejam os dias em que o trabalhador folgue, a ... fica sem É indiferente que esses dias sejam úteis ou fim-de-semana.

2.25. Assim sendo, o funcionamento «anormal» da organização não se dá devido às folgas do requerente serem num dia útil ou ao sábado, mas sim por este ser o único trabalhador com a categoria profissional de ... naquela

2.26. O que nos remete para o segundo motivo invocado pelo empregador para indeferir o pedido feito.

2.27. Sucede, porém, que - como é patente da apreciação do trabalhador - os factos invocados na intenção de recusa não correspondem exatamente à realidade.

Senão, vejamos;

2.28. O empregador começa por dizer que é impossível dar-lhe o horário desejado porquanto aos sábados há serviços que carecem de ser concluídos, bem como eventuais casos urgentes que só ele, enquanto único ..., pode dar resposta;

2.29. O trabalhador contra-argumenta, referindo que tais urgências aos sábados nunca sucederam, e «quando há necessidade de concluir uma reparação ou realizar um serviço urgente, os mesmos poderão ser executados durante a semana em trabalho

suplementar» - cf. 3.º parágrafo da Apreciação

2.30. E especifica mesmo: «Nas vezes em que tenho ido trabalhar ao sábado tenho feito apenas alguns serviços de ... (que não são da minha competência) e de limpezas (que não são da minha competência)» - cf. 4.º parágrafo da Apreciação

2.31. Prossequindo: «Se trabalhar em horário normal, no dia da semana que me estão ao obrigar a gozar como folga, poderei perfeitamente executar os eventuais trabalhos urgentes ou de conclusão de reparações que possam surgir». «Também nunca solicitei qualquer sábado específico» - cf. 5.º e 6.º parágrafos da Apreciação

2.32. O que leva a crer que existe, de facto, uma aleatoriedade elevada nas urgências que não justifica o indeferimento do horário pedido, tendo em conta o prejuízo que isso causaria – por três anos – na vida pessoal e familiar do requerente.

2.33. Em suma, a apreciação do trabalhador desconstrói todo o segundo argumento do empregador – insubstituibilidade do requerente por este ser o único detentor da categoria profissional de ..., recorde-se – tornando razoável a solicitação feita. Isto porque as exigências imperiosas do funcionamento da organização im procedem para os efeitos ora em apreço, uma vez que a ... mantém o seu normal funcionamento, já que o serviço de ... ocorrerá da mesma forma que até à atualidade.

2.34. 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.

2.35. 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



REPÚBLICA
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 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 15 DE FEVEREIRO DE 2023**