

PARECER N.º 1040/CITE/2023

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/5411/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 25.10.2023, 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 no serviço de Atendimento e Secretariado de uma unidade desta organização.

1.2. A 22.09.2023, via CAR, a trabalhadora remeteu à entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora com o seguinte teor:

«Nos termos [da lei], venho por este meio solicitar trabalhar em regime de horário flexível [...] Mais declaro que tenho uma filha de 6 anos que vive comigo em comunhão de mesa e habitação.

O meu pedido é para fazer 8 horas de trabalho, com pausa para almoço de 30 minutos e nunca sair após as 17h30, ou seja, fazer horários entre as 7h30 e as 17h30, sendo respeitadas as 8 horas de trabalho diário e com os 30 minutos de almoço, mantendo os descansos obrigatórios dos fins-de-semana e feriados, como já acordado contratualmente [...].»

1.3. Rececionado o requerimento da requerente em 25.09.2023, em 13.10.2023, o empregador remeteu à trabalhadora a sua Intenção de Recusa (IR), referindo, nomeadamente:

- Que o pedido não cumpre os requisitos legais para apreciação;
- Que o horário solicitado é fixo e não flexível, ignorando os turnos definidos na empresa;
- Sendo que o horário requerido é incompatível com o horário de funcionamento do Serviço onde presta funções, com entradas às 8, às 9, às 10 e às 11 horas, sequencialmente;

- Alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização – com a coordenadora com horário fixo das 8 às 17horas e uma colega com dispensa para amamentação, faz com que só a requerente e mais uma pessoa estejam disponíveis para fazer os outros três turnos integralmente;
- Alegada insubstituibilidade da trabalhadora, uma vez que mais ninguém na organização tem perfil para exercer as suas funções profissionais; e
- Falta de justificação válida, uma vez que nada se alterou, na vida da trabalhadora, desde a celebração de contrato entre as partes.

1.4. A trabalhadora não realizou apreciação alguma.

1.5. Ao processo, o empregador juntou os mapas de horários do serviço a que a trabalhadora está adstrita.

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 Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que altera o Código do Trabalho e legislação conexas no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, estendeu os/as titulares de gozo dos direitos de parentalidade aos/às cuidadores/as informais, com as devidas adaptações – cf. artigo 25.º/6 da referida legislação

2.3. Nesta senda, 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 da 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, a trabalhadora solicita horário flexível somente aos dias úteis, excluindo fins-de-semana e feriados, entre as 7h30 e as 17h30, com 30 minutos de pausa para almoço.

2.17. O motivo por que faz este pedido relaciona-se com a assistência imprescindível que carece de prestar à sua filha, de 6 anos de idade.

2.18. Sem referência para que o pedido perdure, o prazo para que o requerido perdure é pelo limite máximo legal, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 *in fine* do CT

2.19. No pedido é expressamente referido que a requerente vive com a filha em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Assim sendo, o pedido aparenta reunir todos os requisitos legais para uma solicitação deste tipo, PNT incluído.

2.21. Na Intenção de Recusa (IR) emitida pelo empregador, este alega determinados motivos, que passaremos a expor e a fundamentar por que razão (im)procedem para o caso ora em apreço pela ordem em que surgem invocados.

2.22. Em primeiro lugar, que o pedido não cumpre os requisitos legais para apreciação porque o horário solicitado é fixo e não flexível, ignorando os turnos definidos na empresa.

2.23. Como já foi escrito acima, no ponto **2.20.**, o pedido da requerente reúne todos os requisitos legais para uma solicitação deste tipo. Se o horário requerido existe e é praticado no serviço em que a trabalhadora presta funções, o argumento improcede para os efeitos ora em análise.

2.24. Em segundo lugar, o facto de que o horário requerido é incompatível com o horário de funcionamento do Serviço onde presta funções, com entradas às 8, às 9, às 10 e às 11 horas, sequencialmente, para apenas 4 pessoas (incluindo a trabalhadora-requerente), sendo que a coordenadora do Serviço tem o horário fixado das 8 às 17 horas via contratual, sobrando para as três pessoas remanescentes os três horários rotativos sobrantes (estando uma no gozo da dispensa para amamentação).

2.25. Ora, estas alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização têm

de ser atentamente examinadas, de forma a aferir se – dando à requerente o turno solicitado (das 8 às 17horas) – o Serviço consegue manter a sua atividade normal.

2.26. E a evidência é que não consegue.

2.27. Destarte a questão de existir uma trabalhadora a gozar da dispensa para amamentação (que não dura ad eternum, pese embora não tenha prazo certo para terminar), o facto é que – a deferir o horário à requerente – ficariam três turnos para duas pessoas assegurarem de forma rotativa. O que seria impossível de concretizar.

2.28. Se, na organização, não há mais pessoas com o perfil profissional da trabalhadora, às exigências imperiosas soma-se a sua insubstituibilidade para legitimar a posição do empregador – cf. artigo 57.º/2 do CT

2.29. Uma última nota para, caso a situação fosse distinta, ou seja, o horário fosse possível de lhe ser concedido, não cabe ao empregador tecer considerações sobre a vida pessoal e familiar da trabalhadora. Independentemente da situação desta há data do contrato, nenhuma «justificação válida» lhe é exigida pela lei para requerer o gozo desta prerrogativa legal.

2.30. 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 ...

3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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



REPÚBLICA
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES
E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 22 DE NOVEMBRO DE 2023**