

PARECER N.º 81/CITE/2024

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/6464/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 19.12.2023, 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 27.11.2023, via eletrónica, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

«Venho por este meio, conforme combinado em setembro, voltar a fazer o meu pedido. Neste momento estou de licença de maternidade e regresso ao trabalho dia 17 dezembro, no entanto ainda não consegui creche para o meu filho e por esse motivo vinha por este meio pedir restrição de horário.

O meu marido tem um horário fixo e para poder conciliar com o dele eu poderia fazer qualquer horário a entrar ao 12h (até as 20h visto estar a amamentar e para poder cumprir o horário de amamentação).

Esta seria uma situação temporária até conseguir uma vaga na creche [...].».

1.3. Em 06.12.2023, pela mesma via, a trabalhadora recebe a intenção de recusa do empregador, em que este refere, nomeadamente, o seguinte:

«Exma. Senhora,

Somos pelo presente a acusar a receção do requerimento de V. Exa., rececionado a 27 de novembro de 2023, mediante o qual é solicitada a atribuição de um horário flexível [...] Nessa sequência, cumprirá tecer as seguintes considerações quanto à possibilidade de não prestar trabalho entre as 7 e as 12 horas, assim:

1- [...]



2- [...] cumpre, no caso concreto, proceder à explicação com base na qual se entende esta Empresa não poder aceder ao requerimento efetuado por V. Exa., o que fazemos com base nos seguintes fatores:

i) A ... assiste, diariamente, no ..., a uma média de 67 voos distribuídos pelos horários de funcionamento operacional como se exemplifica infra:

2a Feira — amplitude entre as 03h30-24:00;

3a Feira — amplitude entre as 03h30-24:00;

4a Feira — amplitude entre as 03h30-24:00;

5a Feira — amplitude entre as 03h30-24:00;

6a Feira — amplitude entre as 03h30-24:00;

Sáb. - amplitude entre as 03h30-24:00;

Dom. — amplitude entre as 03h30-24:00.

De notar que a operação se exercer de forma irregular ao longo da referida amplitude, verificando-se picos na operação nos seguintes períodos:

2a feira das 03:30 às 12:30 e das 16:00 às 20:30;

3a feira das 03:30 às 12:30 e das 14:00 às 20:30;

4a feira das 03:30 às 11:30 e das 15:00 às 20:30;

5a feira das 03:30 às 09:30 e das 15:00 às 20:30;

6a feira das 03:30 às 09:30 e das 15:00 às 20:30;

Sábado das 03:30 às 07:30 e das 11:00 às 18:30;

Domingo das 03:30 às 07:30 e das 11:00 às 14:30.

O trabalho diário no departamento onde V. Exa se encontra afeta (Departamento ...) é levado a cabo em média por 129 trabalhadores distribuídos por 6 turnos, ao longo dos horários constantes do ponto i).

A possibilidade de lhe atribuir um horário fixo no regime solicitado é contrária à lógica da atividade da Empresa, impedindo que se cumpram as tarefas que se concentram nos períodos imediatamente anteriores ao horário solicitado, ficando por alocar as tarefas existentes no mencionado período.

Assim, face ao contexto operacional e organizacional aludido supra, a que acresce o aumento sazonal da operação no período de Natal e Ano Novo, a atividade desenvolvida pela ... preenche o requisito de recusa previsto no artigo 56, n.º 2, do Código de Trabalho, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento da área de ..., a que acresce a impossibilidade de substituir V. Exa., sem recorrer ao mercado ou ao trabalho suplementar, não nos é possível aceder ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos por V. Exa. formulado [...].»

1.4. A trabalhadora não realizou apreciação alguma.

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

referidos.

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, a trabalhadora solicita «qualquer horário a entrar ao 12h (até às 20h, visto estar a amamentar e para poder cumprir o horário de amamentação)».

2.17. O requerente fundamenta o seu pedido no facto de ter de prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho, por ainda não ter conseguido vaga numa creche para o mesmo.

2.18. Como prazo para que o solicitado perdue, a trabalhadora diz que esta «seria uma situação temporária, até conseguir vaga numa creche».

2.19. Embora não refira expressamente que mora com a criança em comunhão de mesa e habitação, tal é dedutível do facto de a trabalhadora referir, no pedido, que ainda se encontra no gozo da licença parental.

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

2.21. Contudo, tal não corresponde à realidade, uma vez que a requerente não desliga a duração do pedido da dispensa para amamentação, sendo que esta não tem prazo para terminar – cf. artigo 47.º/1 do CT *in fine*

2.22. E o empregador não pode ter trabalhadores/as ausentes por tempo indeterminado, pelos motivos óbvios que a gestão das pessoas que dispõe para cumprir as funções profissionais para as quais foram contratadas implica.

2.23. Quanto à intenção de recusa (IR), é sumária, referindo alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização. No entanto, dada a ligação que a requerente não quebrou entre o período para o horário flexível durar e o gozo da dispensa para amamentação, a análise jurídica da IR fica esvaziada de conteúdo prático.

2.24. Em querendo, a trabalhadora pode realizar novo pedido, conquanto não mantenha a relação entre o horário pretendido e o gozo da dispensa para amamentação.

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 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 desta realizar novo pedido, desligando a dispensa para amamentação do horário pretendido.

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 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 17 DE FEVEREIRO DE 2024**