

PARECER N.º 134/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 n.º CITE-FH/116/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 04.01.2024, 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 Educadora Social numa Casa de Acolhimento (CA) daquela organização.

1.2. Por carimbo da Instituição aposto, em 18.12.2023., o empregador rececionou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada com as seguintes informações:

- Quer um horário flexível para prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho de 8 anos, que se encontra com um rendimento escolar baixo, segundo relatório escolar apenso ao solicitado;
- Das 8horas às 17h30, com uma pausa descanso de 30minutos, somente aos dias úteis;
- e
- Declara expressamente que vive com o menor em comunhão de mesa e de habitação.

1.3. Em 28.12.2023, via eletrónica, o empregador remeteu a sua Intenção de Recusa (IR) à trabalhadora referindo, nomeadamente:

- Que a trabalhadora presta funções na área Educativa e Terapêutica, integrando a equipa de cuidadores, que funciona segundo dois turnos rotativos;
- Turnos esses que são: das 7h30/8horas às 15h30/16horas (manhã) ou das 15h30/16horas às 23h30/00horas (tarde), de segunda-feira a domingo;
- Acrescenta ainda que «o horário nobre da intervenção é das tardes e dos fins de semana, sendo durante esse(s) período(s) que são cumpridas as rotinas diárias (refeições, atividades extracurriculares/culturais, gestão de visitas e contatos da família, hora de deitar) e que se assegura o desenvolvimento de uma intervenção de proximidade, especializada e potenciadora de um contexto securizante»;



- «Logo, no período de horário que solicita (das 8h00 às 17h30, apenas em dias úteis), as atividades que correspondem às funções de Cuidadora ficariam comprometidas, desprotegendo em larga medida o bem-estar e segurança das crianças e jovens acolhidos/as e dos restantes trabalhadores da equipa», afirma ainda;
- E sublinha: «Na prática, atribuindo o horário ora solicitado por V. Exa. o funcionamento desta CA nos períodos das 17h30 às 22h00 (de segunda-feira a sexta-feira) e das 07h30 às 17h00 (sábados e domingos) deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis».

1.4. Em 31.12.2023., a trabalhadora realizou a sua apreciação, referindo, nomeadamente:

- Que a sua equipa é composta por 12 cuidadores, embora – com as funções de educadora social – sejam apenas três;
- Refuta as alegadas exigências imperiosas, uma vez que se propõe a trabalhar num horário abrangido pelo turno da manhã, podendo prestar as suas funções de forma cabal;
- Acrescenta ainda que a maioria das crianças da CA onde trabalha vai à escola no horário da manhã, permanecendo em casa após o almoço que lá tomam;
- Pelo que, mais uma vez, não foge ao seu dever, sublinha;
- Na CA onde presta serviço só há mais uma colega com uma criança menor de 12 anos, que – até hoje - nunca careceu de horário especial de trabalho; e
- Todas as crianças se deixam entre as 21horas e as 21h30, pelo que, até ao final do turno da tarde (meia-noite), a necessidade de assistência é muito reduzida.

1.5. Ao processo, o empregador não junta mais documentos para além dos já indicados.

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(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário 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 tem a possibilidade de recusar o pedido com base 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 da receção do pedido, para lhe comunicar, também por



escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, 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 pelo conceito «aquele [horário] 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 laborar até seis horas seguidas 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/à trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto 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, 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 PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as 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, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, a requerente pede um horário de trabalho das 8 às 17h30, com pausa para refeição de 30 minutos, somente aos dias úteis.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ter um filho de 8 cujo rendimento escolar está muito baixo, pelo que precisa de lhe prestar um maior acompanhamento nesta área, estando presente todos os dias em casa num horário em que a criança esteja acordada, como sugere a docente do menor em relatório apenso ao processo.

2.18. Sem referência ao prazo para que o pedido perdure, pressupõem-se que a requerente o faça pelo máximo legal, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT *in fine*

2.19. E refere expressamente que vive com o filho em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Os requisitos formais estão todos preenchidos e cumpridos, PNT incluído.

2.21. A Intenção de Recusa (IR), embora não o indique de forma expressa, discorre extensamente sobre alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização, bem como da insubstituibilidade da trabalhadora para não lhe autorizar o solicitado. Não tem, porém, razão.

2.22. Em primeiro lugar, porque o horário pedido abrange todo o turno da manhã, extravasando-o até em 1h30.

2.23. Em segundo lugar, porque falta o tal nexó de causalidade entre o pedido que a trabalhadora faz e a desorganização total da CA, como a própria alega na apreciação. E este é um requisito obrigatório sempre que se alega este motivo.

2.24. Em terceiro lugar, também a suposta insubstituibilidade da trabalhadora não colhe, a partir do momento em que a CA conta com mais duas educadoras sociais, que podem alternar o turno da tarde e gozar de folgas alternadas aos fins de semana. Recorde-se que estamos a falar de um pedido para durar 4 anos, até o menor fazer 12 anos de idade.

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 ... 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 essa 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 CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP –
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO
COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO
PORTUGUÊS, EM 31 DE JANEIRO DE 2024**