

PARECER N.º 179/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/360/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 16.01.2024, 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 nesta organização.

1.2. A 29.12.2023, via eletrónica, deu entrada na entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, cujo conteúdo tem o seguinte teor:

«Eu, ... [...], pretendo beneficiar do regime de horário flexível previsto [na lei] com vista a prestar assistência e acompanhamento a filho/a menor com 0 anos de idade até a criança perfazer 12 anos.

Para efeitos [legais], indico as horas de início e termo do PNT [...]: das 9 às 19 horas, com 30 minutos de pausa para refeição».

Declaro que o/a menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação».

1.2. Em 02.01.2024., via CAR, o empregador remete a sua intenção de recusa ao trabalhador, contendo o seguinte teor:

«[...] 1. [...]

2. Acontece que, no entendimento da ..., o pedido efetuado terá de ser recusado, com base nos seguintes fundamentos:

Vejamos,

3. Analisando os dados que dispomos referentes à gestão de ativos, constata-se que o seu pedido tem de ser recusado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, de acordo com o preceituado no disposto do artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, conforme infra se explanará.

4. Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho em vigor, entende-se por conceito de



... 'o trabalhador que presta serviços de ...', de acordo com instruções recebidas', cumprindo a sua prestação nos locais contratados com os Clientes e de acordo com as determinadas por estes.

5. À semelhança dos mais de 1500 funcionários da ..., V. Exa não presta serviço nas instalações da empresa, antes sim nas instalações dos Clientes da empresa, encontrando-se os horários que pode cumprir necessariamente limitados às condições contratuais impostas por estes à sua entidade patronal.

6. Qualquer alteração aos turnos/horários atualmente praticados acarretaria inevitavelmente grave transtorno para os restantes trabalhadores ..., facto que poderia inviabilizar a sua continuidade no mesmo posto de trabalho, condição atentatória dos princípios da igualdade e da proporcionalidade que devem nortear as relações laborais entre partes.

7. Face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível - atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, sob pena de se comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos serviços de vigilância e segurança e, conseqüentemente fazer perigar a manutenção da relação contratual existente entre o Cliente e a ... com reflexo direto na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos dos restantes trabalhadores.

8. Pois, sucede que o Cliente da empregadora, o ..., no passado dia 22.12.2023, solicitou expressamente a sua substituição pelo...

9. Devidamente fundamentado tal pedido, foi atendido pela ..., visto que assumiu um vínculo contratual com a mesma e terá de manter essas obrigações para com o Cliente.

10. Veja-se que V. Exa. efetuava o horário das 09:30h às 13horas e das 14horas às 17:30h, de segunda a sexta-feira (apenas dias úteis), laborando apenas 7horas diárias.

11. No decorrer do pedido do Cliente foi-lhe indicado o novo Posto onde se deveria apresentar com um horário fixo e parcial, entre as 16horas às 21:30h no posto

12. O mesmo foi recusado por V. Exa sem que se compreenda, visto que é um posto perto do seu antigo local de trabalho e comporta menos carga horária, continuando com um horário fixo em dias úteis, bem sabendo que a profissão em causa exige horários/turnos rotativos.

13. Acresce que as condições suprarreferidas eram do seu conhecimento antes da admissão ao serviço da empresa, condições com as quais se conformou e comprometeu, constituindo características intrínsecas ao funcionamento da atividade.

14. Aliás, o mesmo é afirmado pela trabalhadora que já exerce essa função depois do nascimento da sua filha, que atualmente já tem 8 meses.

15. Estabelece o artigo 57.º/1, do Código do Trabalho que [...]

16. Desde logo, o pedido do regime de horário de trabalho flexível deverá ser solicitado com antecedência mínima de 30 dias, pelo que o mesmo não foi efetuado, nem poderá ser feito com efeitos a partir de janeiro de 2024.



17. De acordo com o Parecer n.º 83/CITE/2021, o Parecer n.º 59/CITE/2021 e o Parecer n.º 133/CITE/2021, da Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: [...]

18. Assim sendo, V. Exa. na comunicação elaborada não cumpre o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho e, que, como se depreende pela citação anterior, a Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego entende que deveria ser, imperativamente, cumprida.

19. Por outro lado, os factos alegados carecem de prova, e aquando do pedido pela trabalhadora nada foi junto, pelo que não se poderá aceitar os mesmos, conforme o preceituado no artigo 57.º n.º 1 alínea a), b) e c) do Código do Trabalho.

20. O simples pedido do regime de horário de trabalho flexível não pode por si só fazer prova dos factos, o que leva à recusa do mesmo.

21. Tal como as condições eram do seu conhecimento, também o eram dos seus colegas de trabalho, que praticam os turnos supramencionados até à presente data.

22. No caso de o seu pedido ser aceite, isto significaria que a negação do pedido expresso do Cliente, acarretaria prejuízos económicos enormes para a ..., visto que esta está vinculada contratualmente com o Cliente e terá de cumprir com as diretrizes impostas por este.

23. O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da atividade de segurança privada, constituiu condição essencial para a sua contratação.

24. Não obstante ter sido contratada para exercer as suas funções em horários organizados por turnos rotativos, a empresa fez, e faz, e na medida do possível continuará a fazer, um esforço para tentar acudir as suas necessidades, como aos demais, em ordem a harmonizar, a sua prestação de trabalho com a organização da vida pessoal e familiar.

Em conclusão,

25. E face a tudo o exposto, resulta que não podemos anuir ao seu pedido, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à recusa do mesmo, nos termos do artigo 57.º/2 do Código do Trabalho [...].».

1.3. Rececionada a IR em 08.01.2024., a trabalhadora realizou a sua apreciação em 08.01.2024., assim:

« ..., informada da intenção de indeferimento do seu pedido de flexibilidade do horário de trabalho, vem sobre o mesmo dizer o seguinte:

1. Como é do conhecimento de V. Exas. a signatária é mãe de filho menor, com idade inferior a oito anos que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

2. Requeveu como é seu direito e é do conhecimento de V. Exas lhe fosse concebido horário flexível até que seu filho complete os doze anos de idade.

3. Foi então, apresentada a documentação comprovativa da sua situação familiar e



realizou o seu pedido nas disposições aplicáveis.

4. Pelo que, o pedido de horário flexível, legalmente, recusado.

5. Com efeito como tem sido destacado pela CITE: [...]

Tanto mais que:

6. Estatui o art.º 56.º do Código de Trabalho que [...]

7. E como é reconhecido pela lei (cf. art.º 33.º do CT, que concretiza a previsão do art.º 68.º da Constituição): [...]

8. Em qualquer caso e de harmonia com o art.º 67 da Constituição: [...]

9. Aliás, como tem decidido o Supremo Tribunal de Justiça: [...] — Acórdão do STJ de 17/03/2022 — Processo N 17071/19.9T8SNT.L1.S1. disponível em www.dgsi.pt

10. Tem, pois, direito, a nossa signatária a horário flexível que lhe permita acompanhar e assistir seu filho menor de 12 anos de idade, direito este inalienável e irrevogável, porque de interesse e ordem pública.

Assim,

11. Por tudo o que antecede e antes de outros procedimentos legais destinados a repor a legalidade violada,

Requer

a) Seja o presente admitido e, conhecendo-se dele, tendo em consideração o estatuído nas normas legais citadas, seja autorizado o horário flexível à signatária, tal qual o requereu, devendo o mesmo ser posto de imediato em prática;

b) Caso contrário deve o respetivo pedido ser submetido a parecer da CITE».

1.4. Ao processo não acrescem mais documentos apensos pelo empregador 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 horário das 9 às 19 horas com 30 minutos de pausa para almoço.

2.17. O seu objetivo é prestar acompanhamento a menor de 8 meses de idade.

2.18. Quanto ao prazo para que o solicitado vigore, a requerente fá-lo pelo limite legal, ou seja, o dia do 12.º aniversário da criança — cf. artigo 56.º/1 do CT *in fine*

2.19. E declara expressamente que vive com ela em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Assim sendo, aparentam estar reunidos todos os requisitos legais necessários para um pedido deste tipo, PNT incluído.

2.21. Quanto à Intenção de Recusa (IR), alega exigências imperiosas do funcionamento da organização. Passemos a analisá-las:

2.22. O empregador afirma que a trabalhadora prestava funções num cliente em X lugar, mas este pediu expressamente a sua substituição por outro colega. Ao que o empregador atendeu.

2.23. Desta forma, a trabalhadora passou de trabalhar das 9h30 às 17h30, com 1 hora de pausa para almoço, apenas aos dias úteis, no local X, para prestar funções das 16 horas às 21h30, no local Y, igualmente só em dias úteis.

2.24. Pese embora o empregador refira que a trabalhadora passou a trabalhar a tempo parcial, dada a inexistência de documento algum que demonstre isso mesmo, pressupõe-se que as duas horas em falta ao horário a praticar no local Y correspondem às da dispensa para amamentação.

2.25. Que, realce-se, são pagas e equiparadas a trabalho efetivo – cf. artigo 65.º/3 do CT

2.26. Ora, se a trabalhadora dá uma amplitude horária de 10 horas diárias para que lhe seja atribuído um turno, e dispondo o empregador de dezenas de pessoas com o mesmo perfil da requerente, com certeza existirá um posto de trabalho onde a possa colocar, permitindo-lhe assim que concilie o trabalho com a família.

2.27. 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.

2.28. 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

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 14 DE FEVEREIRO DE 2024**