

PARECER N.º 184/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/658/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 29.01.2024, 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 *Front Line Manager* nesta organização.

1.2. Em carta data de 29.12.2023, via CAR, 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:

«..., [...], tendo um filho menor a cargo [de 8 meses], com quem vive em comunhão de mesa e habitação, mais especificamente:

[...] venho solicitar a V. Exas., nos termos do disposto [na lei], a atribuição de horário flexível, enquanto for legalmente admissível, por forma a prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de 12 anos.

Sendo, o pedido de horário flexível [...] antes de mais, um horário de trabalho, pode o trabalhador, no seu pedido, precisar quais os dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo, bem como delimitar o PNT.

Desta forma, venho requerer que o horário de trabalho, a determinar pelo empregador, tenha os seguintes limites:

- Início pelas 8horas;*
- Termo pelas 17horas;*
- Pausa para descanso de 1horas;*
- Descanso semanal aos sábados e domingos; e*
- Não laboração em dia feriado».*

1.2. Em 19.01.2024., via eletrónica, o empregador remete a sua intenção de recusa ao trabalhador, contendo o seguinte teor:



«[...] Vem, a ..., pela presente, responder ao seu pedido [...]:

- Veio V. Exa. solicitar, passar a trabalhar em regime de horário flexível, por um período de 11 anos e meio, de acordo com um horário fixo, passando apenas a trabalhar num único horário que contempla: início às 08h00, término pelas 17h, descanso semanal aos sábados e domingos e não laboração em dia de feriado.

- V. Exa. Encontra-se atualmente afeta à categoria de Front Line Manager (supervisora de equipa), inserida num projeto que trabalha de modo rotativo e consecutivo, pelos 7 dias da semana, em horários que se distribuem da seguinte forma: 08h00-17h00; 18h00-03h00.

Ou seja, as suas funções incluem a supervisão, alternadamente, das equipas a trabalhar das 8:00 às 17:00 (horário que agora requereu) mas também da equipa que trabalha das 18:00 às 03:00.

Ora, com o horário fixo que solicita, deixaria de poder supervisionar a equipa das 18:00 às 03:00.

Quando iniciou funções na empresa a 22 de agosto de 2022, como Front Line Manager, aceitou o respetivo horário e responsabilidades anexas de supervisionar uma equipa nestes diferentes horários distribuídos ao longo da semana.

Conforme é do seu conhecimento, a ... presta um serviço ao cliente em instalações do mesmo, sendo este que, de acordo com a sua necessidade, impõe contratualmente os horários de trabalho que têm de ser praticados.

Como tal, está vedado à empresa alterar os horários de trabalho estipulados pelo próprio cliente.

- Importa referir que V. Exa. Iniciou funções a 22 de agosto de 2022, tendo-se ausentado a 5 de abril de 2023 em baixa médica e iniciado a licença de maternidade a junho de 2023 – perfazendo apenas 8 meses completos de laboração desde a sua data de início de contrato de trabalho.

A título excecional, e sobretudo e, em particular, procurando valorizar a conciliação da vida profissional e familiar dos seus colaboradores, sempre que tal é possível, a ... facilita alterações de turno.

Nesse contexto de exceção, entre março de 2023 e até ao momento em que se ausentou por baixa médica, V. Exa. esteve a trabalhar apenas no turno das 08-17, por motivos estritamente relacionados com a saúde (gravidez).

No entanto, ressaltamos que o apoio, em turnos distribuídos de forma rotativa, aos trabalhadores que se encontram nas instalações do cliente, teve de ser compensado/coberto pelos seus restantes colegas – com o esforço inerente e em prejuízo das suas próprias vidas familiares/pessoais.

- V. Exa. foi mãe a 10/06/2023 e apenas regressou a 8 de janeiro de 2023 (estando a gozar as suas férias a partir de 29 de novembro de 2023), não tendo ainda tido sequer



oportunidade de perceber se tal conciliação é possível – e principalmente, para o que sugeriremos no final.

Ainda assim, solicitar horário flexível por 11 anos e meio, tendo em consideração as possíveis mudanças estruturais e tecnológicas da empresa num espaço temporal tão extenso, num contexto global de constante exigência e adaptação, e, ainda, num momento em que a empresa teve a necessidade de reduzir recursos humanos por meio de dois despedimentos coletivos, é mais um motivo para a empresa remeter a intenção de recusa de tal pedido por 11 anos e meio.

Aliás, o facto de a ... ter promovido dois despedimentos coletivos em 4 meses é sintomático de que não pode contratar outro trabalhador para a sua parte das funções de supervisão do segundo turno.

Gostaríamos ainda de ressaltar que atendemos ao seu pedido de apenas realizar este horário durante o período de amamentação, o que revela um esforço de proporcionar-lhe conciliação trabalho/família – mais uma vez com o esforço dos seus colegas.

Mais uma nota: a empresa não pode impor aos seus colegas que se ocupem das suas responsabilidades profissionais além daquelas que já são as responsabilidades dos mesmos.

- Na equipa de V. Exa. trabalham mais 16 colegas na mesma categoria profissional e projeto, estando um deles a executar funções apenas em horário diurno (08h00-17h00) pelos mesmos motivos ora solicitados (flexibilidade de horário). Mais ainda, o mesmo colega não tem folgas fixas e efetua laboração em dia feriado, se tal estiver escalado.

Aceder ao seu pedido no mesmo horário, com exceções ainda mais vastas, para além de tudo o mencionado acima, significa ainda, a longo prazo, uma sobrecarga para os restantes colegas, o que leva a um tratamento diferenciado e discriminatório face ao que é o propósito do trabalho e que tal foi acordado por ambas as partes aquando o momento de contratação.

- Por tudo o que foi acima referido, cumpre-nos informar que é intenção da empresa não aceitar na sua totalidade o horário flexível que sugere.

Em contrapartida, sugerimos aceitar o horário fixo das 08-17 e folgas fixas ao sábado e domingo durante 3 anos, com vista a revisão na altura se tal acomodação continuar a ser possível, e que continue a laborar em dias feriados, caso assim esteja escalada [...]».

1.3. Via CAR, em 24.01.2024., a trabalhadora realizou a sua apreciação, a refutar ponto por ponto a intenção de recusa do empregador, reiterando a necessidade do solicitado.

1.4. Ao processo não acrescem ainda pedido de trabalho remoto pela trabalhadora, bem como respetiva resposta negativa do empregador ao mesmo.



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 o turno da manhã, com uma hora de pausa para almoço, somente aos dias úteis, exceto fins-de-semana e feriados.

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. Que, no entanto, não consegue comprovar. Vejamos:

2.22. Exigências imperiosas do funcionamento da organização implicam que o empregador faça um raciocínio do tipo silogístico em que demonstre que o deferimento do horário pedido pela trabalhadora será causa direta da cessação do modo normal da empresa atingir as metas a que se propõe.

2.23. Destarte o alegado pelo empregador, isto não foi – claramente – aquilo que fez.

2.24. Pelo contrário, ao referir que a requerente já tem um colega a gozar desta prerrogativa especial, ainda que não exatamente nos mesmos moldes, o indeferimento do pedido de gozo do mesmo direito pela ora requerente configuraria uma violação do princípio da igualdade de tratamento no local de trabalho, legalmente proibida e suscetível de sanção – cf. artigo 24.º e ss do CT

2.25. Pese embora seja de congratular a contraproposta que o empregador faz à trabalhadora, e não sendo a CITE insensível aos constrangimentos financeiros e económicos por que a organização passa, inegavelmente (ou dois despedimentos coletivos não seriam necessários), aquilo que terá de fazer para que o princípio da igualdade seja respeitado é ratear o turno diário pelas duas pessoas que o pediram na mesma medida, de maneira a que ambos os trabalhadores (a requerente e o colega), a ficarem privados de uma parcela do gozo do direito, esta seja idêntica. A isto se chama o princípio da rotatividade.

2.26. Quanto ao pedido de trabalho remoto da trabalhadora, o mesmo não tem de ser remetido à CITE. Contudo, porque esta modalidade de trabalho ainda se inclui na conciliação trabalho/família, que integra uma das competências desta Comissão, sempre se diga que é o empregador que decide se a função é suscetível de desempenhar à distância, e se detém os meios necessários para o/a trabalhador/a o fazer, em caso afirmativo. Caso alguma ou ambas das condições anteriores não esteja reunida, o único procedimento a que a lei obriga é ao esclarecimento cabal, por escrito, do empregador à trabalhadora, do(s) motivo(s) por que o teletrabalho não é possível. Sem esquecer que a pandemia já terminou, tendo representado um período preciso e determinado no tempo, em que – excecionalmente – este regime era a regra para todas as organizações.

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 28 DE FEVEREIRO DE 2024**