



PARECER N.º 308/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/1253/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 28.02.2024, 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 de Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica naquela organização.

1.2. Carimbado em 29.01.2024., o empregador rececionou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada com as seguintes informações:

«Eu, ..., a desempenhar funções de Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica, área de Radiologia, ao serviço desta Instituição desde setembro de 2016, venho pelo presente solicitar a V. Exa. a flexibilidade de horário de trabalho, conforme previsto no artigo 56º do Código do Trabalho, aprovado pela lei de setembro 2009, dado que tenho 2 filhos menores. Solicito-o por motivos de ordem familiar.

Deste modo, venho requerer a atribuição do horário flexível, de acordo com o artigo 57º do Código do Trabalho, pelo que requero a elaboração e a fixação de horário de trabalho entre as 08.00 e as 20.00 horas, de segunda a sábado, de acordo com a organização de horário de trabalho que considerarem mais adequada, de forma a acompanhar, cuidar e apoiar os meus filhos.

Em anexo os documentos que comprovam:

- a idade dos filhos, menores de 12 anos;*
- declaração da junta da freguesia da constituição do agregado familiar e comunhão de mesa;*
- declaração da entidade patronal do cônjuge que confirma isenção de horário».*

1.3. Em 16.02.2024, PMP, o empregador remeteu a sua Intenção de Recusa (IR) à trabalhadora referindo, nomeadamente:



«Na sequência do pedido de horário flexível, entre as 8h00 e as 20h00, de segunda a sábado, recebido no dia 29.01.2024, serve o presente para informar V. Exa. que será intenção da XXX, proceder ao indeferimento do mesmo, porquanto, o serviço de XXX funciona 24h por dia, sete dias por semana, pelo que, a situação atual do serviço exige uma disponibilidade total dos trabalhadores a ele afetos, na prática de turnos rotativos, manhãs/tardes/noites, nos cinco dias da semana e ao fim-de-semana.

Nesta medida,

E considerando que V. Exa. para além de ser indispensável ao serviço, existe uma impossibilidade de a substituir, uma vez que teria que ser contratado um trabalhador que assegurasse o turno entre as 20h00 e as 8h00, e o Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a APHP e a FESAHT, publicado no BTE n.º 20, de 29.05.2019, na sua redação atual, não o permite, porquanto considera:

- a) Noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 23 e as 8 horas do dia seguinte (cf. Cláusula 21.ª, n.º 1);
- b) O trabalhador noturno o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia, ou outra definida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (cf. Cláusula 21.ª, n.º 4);
- c) O trabalhador por turnos não pode, sem o seu acordo, fazer mais de duas noites consecutivas na mesma semana, salvo situações justificadas, sendo que em qualquer caso não pode ultrapassar 3 noites consecutivas (cf. Cláusula 22.ª, n.º 9).

Assim,

Há uma impossibilidade de substituí-la porquanto tal implicaria uma violação do CCT aplicável».

1.4. A trabalhadora não realizou a apreciação alguma.

1.5. Ao processo, o empregador também não juntou mais documentos par além dos 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(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 contido entre as 8 e as 20 horas, de segunda-feira a sábado.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ter dois filhos menores, de 5 e 8 anos de idade, a quem precisa de prestar a devida assistência.

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

2.19. A trabalhadora junta ainda documento equivalente a como vive com a descendência em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Pelo supra exposto, os requisitos formais para um pedido deste tipo estão, cumulativamente, preenchidos e cumpridos.

2.21. Na Intenção de Recusa (IR), o empregador alega insubstituibilidade da

trabalhadora, bem como «uma violação do CCT aplicável».

2.22. Começando por este último motivo, que improcede para os efeitos ora em análise, desde já se sublinhe que – segundo a hierarquia das leis – o CCT constitui legislação ordinária enquanto os regimes especiais de trabalho para cuidadores de menores de 12 anos são, como o nome indica, extraordinários. Pelo que a flexibilidade horária precede o CCT aplicável.

2.23. Em segundo lugar, não basta ao empregador alegar um dos motivos constantes no n.º 2 do artigo 57.º do CT, sendo ainda necessário concretizá-los. Ora, claramente não é isso que sucede na IR, limitando-se esta a arguir generalidade para concluir que «há uma impossibilidade de substituí-la».

2.24. 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.

2.25. 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**



REPÚBLICA
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

PORTUGUÊS, EM 27 DE MARÇO DE 2024