

PARECER N.º 404/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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/1716/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 20.03.2024, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de Técnico de ..., daquela organização.

1.2. Em 06.02.2023, via eletrónica, o empregador recebe o seguinte email:

«..., trabalhador pertencente ao mapa de pessoal do ..., em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com a categoria de Técnico de ..., com o número mecanográfico ..., a desempenhar funções na Delegação Regional de ..., no grupo ... em ..., residente em ..., vem, com referência ao horário flexível que tem vindo a cumprir desde 06 de maio de 2022, ao abrigo do regime de proteção na parentalidade (e que corresponde a tempo parcial com responsabilidades familiares, de 2.ª a 6.ª feira, no turno das 08:00 às 16:00), requerer que o mesmo seja alterado, ao abrigo do mesmo regime de proteção na parentalidade, por forma a que passe a cumprir o período normal de trabalho correspondente a tempo completo, de 2.ª a 6.ª feira, nos turnos das 08:00 às 16:00 e das 16:00 às 24:00 (ficando, assim, isento de prestar trabalho aos feriados, fins de semana e no turno das 00:00 às 08:00, em virtude da necessidade impreterível de acompanhar e prestar assistência ao seu filho menor, de 9 anos)».

1.3. Em documento assinado em 13.03.2024, pode ler-se a Intenção de Recusa (IR) do empregador, que refere:

«Em face aos elementos de facto e de direito que antecedem, destacando os pareceres favoráveis dos superiores hierárquico, bem como o não preenchimento do n.º 1 do artigo 57.º e 56.º, ambos do CT, submeto ao CD, propondo:



- Deve, o trabalhador, ser notificado da IR ao pedido por si formulado, em 06.02.24. [...]».

1.4. A apreciação do requerente, tendo como data de emissão 20.03.24. e data de termo nove dias antes (11.03.24.), não será tida em conta para os efeitos ora em apreço.

1.5. Ao processo, o empregador junta pedido de realização de horário de trabalho a tempo parcial pelo trabalhador e aceitação do mesmo por aquela parte, ambos de 2022.

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, o trabalhador solicita alteração do regime especial de trabalho, do tempo parcial que goza desde 2022, para a flexibilidade horária nos turnos das 8 às 16 horas e das 16 horas à meia-noite, exceto fins-de-semana e feriados.

2.17. Sucede que, para isso acontecer, o trabalhador teria de realizar todo o procedimento necessário à solicitação original de um pedido de flexibilidade horária, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT

2.18. O que, manifestamente, não faz, pois se o limite legal poderia sempre ser colmatável via presunção legal, o mesmo não sucede com o facto de o menor se manter vivendo com ele em comunhão de mesa e de habitação.

2.19. E nem se diga que o requerente retifica isso aquando da apreciação, porquanto – ainda que esta tivesse sido feita em tempo – a sua função não se coaduna com a invocação de factos novos, mas somente com a pormenorização de factos já referidos aquando do pedido, ou a inverdades/imprecisões alegadas pelo empregador na IR.

2.20. Assim sendo, fica vedada a possibilidade de uma aceitação nos termos do artigo 57.º/8-al. a) do CT, uma vez que o pedido não reúne os três requisitos legalmente obrigatórios para ser válido.

2.21. Em querendo, o trabalhador pode fazer um novo pedido, conquanto este siga exatamente o procedimento exigível por lei para uma solicitação de flexibilidade horária, ou seja, um ou mais turnos pré-existentes e praticados no local de trabalho, prazo para que o mesmo vigore dentro do limite-legal e declaração de autoria própria de que mora com o menor em comunhão de mesa e de habitação.

2.22. 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 ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de o trabalhador realizar novo pedido, caso

assim o deseje.

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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 10 DE ABRIL DE
2024**