

PARECER N.º 516/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/2127/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 11.04.2024, 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 Enfermeira naquela organização.

1.2. Via eletrónica, em 19.03.2024, o empregador rececionou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada com as seguintes informações:

- É mãe de uma menor de 6 meses de idade;
- Com quem vive em comunhão de mesa e habitação;
- A quem precisa de prestar assistência imprescindível e inadiável;
- Pelo que solicita o turno das 8horas às 14h30 de 2ª a 4ª e às sextas-feiras, e o turno das 8horas às 20h30 à 5ª; e
- Pelo prazo-limite permitido por lei.

1.3. Pela mesma via, em 03.03.2024, o empregador remeteu a sua Intenção de Recusa (IR) à trabalhadora referindo, nomeadamente:

- Que o horário pedido não pode colmatar as necessidades dos utentes que ocorrem àquela unidade hospitalar através do serviço a que está alocada, que funciona 24/7;
- Que o horário que solicita não é flexível, conformando antes uma alteração do mesmo, que compromete o Serviço e a instituição;
- A requerente tem mais 67 colegas com o mesmo perfil profissional;
- Atualmente, 13% da equipa a que pertence a requerente já esta isenta de prestar serviço aos fins-de-semana, feriados, festas e horário noturno; destes elementos, 57% acumula horário flexível com dispensa para amamentação; e 14% da equipa usufrui de



dispensa para amamentação, sendo que – desta percentagem – só 38% realiza trabalho noturno.

1.4. Em 05.04.2024, ainda por via eletrónica, a trabalhadora realizou a sua apreciação, refutando os argumentos do empregador e reiterando o solicitado.

1.5. Ao processo, o empregador juntou o mapa de turnos praticado no serviço onde a requerente presta funções, acrescido de todas as especificidades horárias que já gozam colegas da trabalhadora.

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 o turno da manhã de 2ª a 4ª e à 6ª, e o das

8horas às 20h30 à 5ª.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ter uma filha de 6 meses de idade, a quem precisa de prestar a devida assistência.

2.18. Quanto ao prazo para que o pedido perdure, a requerente fá-lo pelo máximo legal, ou seja, até à data do 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT *in fine*

2.19. A trabalhadora refere ainda que 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, PNT incluído.

2.21. Na Intenção de Recusa (IR), o empregador alega exigências imperiosas do funcionamento da organização, motivo que improcede pelo que se passa a explicar.

2.22. Em primeiro lugar, não basta ao empregador referir um dos argumentos constantes do artigo 57.º/2 do CT para logo este ser válido, do ponto de vista jurídico. É ainda preciso que, através de um raciocínio do tipo silogístico, para o motivo ora invocado, comprove que, através do horário solicitado pela trabalhadora, o serviço em que esta presta as suas funções profissionais colapsa, deixando de cumprir os objetivos para os quais foi estruturado.

2.23. Ora, esta não foi, claramente, a explicação dada pelo empregador, que avança com vários dados genéricos relativos ao Serviço em causa, mas nunca consegue estabelecer a tal relação causa/efeito entre o deferimento do horário à trabalhadora e o bloqueio do funcionamento do mesmo.

2.24. Em segundo lugar, a partir do momento em que já se encontram outras pessoas do Serviço com horários deste tipo, como o empregador refere, negar à trabalhadora um direito parental que lhe assiste quando esta cumpre todos os requisitos legais para usufruir dele equivaleria a uma violação grosseira do princípio da igualdade de tratamento no local de trabalho, proibida e punível por lei.

2.25. Se/quando o empregador se aperceber que o Serviço a que a requerente se encontra alocada corre o risco de paralisar, deixando de conseguir cumprir as metas a que se propõe, para cumprir a lei tem de tirar a todos/as os titulares deste direito (à



flexibilidade horária) a mesma parcela de gozo do mesmo, para que todos/as os/as cuidadores/as que dele usufruem o consigam fazer na mesma medida.

2.26. 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 E CTP – CONFEDERAÇÃO DO
TURISMO PORTUGUÊS, EM 8 DE MAIO DE 2024**