

PARECER N.º 518/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/2131/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 09.04.2024, 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 Assistente daquela organização.

1.2. Via eletrónica, em 13.03.2024, o empregador rececionou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada cujo teor se reproduz:

«...XXX, de categoria Assistente, a exercer funções no Serviço de Linha de Apoio XXX, na instituição que V. Exa. superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, pelo período de cinco anos, com o seguinte horário de trabalho: das 9 às 19 horas.

Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente».

1.3. Via carta registada com AR, em 01.04.2024, o empregador remeteu a sua Intenção de Recusa (IR) à trabalhadora referindo, nomeadamente:

«Exma. Senhora,

Acusamos a receção do seu correio eletrónico datado de 13 de março de 2024.

No âmbito de tal comunicação, foi solicitado por V. Exa. a aplicação do regime de horário flexível, tendo indicado para um efeito um horário em concreto.

A aplicação do regime de horário flexível, conforme vem legalmente previsto, não implica a fixação do horário de trabalho pelos trabalhadores.

Com efeito, a aplicação do regime de horário flexível implica:



- A determinação, pela XXX de um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- A determinação, pela XXX, de períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário;
- A determinação, pela XXX, de um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

Ora, como é de fácil apreensão, o regime legal não prevê a possibilidade de fixação do horário de trabalho pelo Trabalhador, mas antes uma maior flexibilidade do trabalhador no cumprimento do período normal de trabalho contratado (ainda que dentro dos períodos de funcionamento).

Acresce ainda que, mesmo que tal pedido fosse compatível com o regime de horário flexível, o mesmo seria, ainda assim, inexecutável.

Com efeito, e conforme é do seu conhecimento, a operativa onde desempenha a sua atividade tem um período de funcionamento das 08h00 às 00h00, encontrando-se estruturada em regime de turnos, de forma a cobrir todo o período de funcionamento.

Por outro lado, no que respeita à regulação do regime de horário flexível, a lei limita-se a estabelecer que 'o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas'.

Ora, considerando que V. Exa. se encontra enquadrada numa equipa composta por 22 membros, que a referida equipa tem de garantir, em regime normal, o atendimento telefónico para o exterior em diversos turnos que cobrem todo o período de funcionamento (das 08h00 às 00h00), a XXX não pode, por organização do serviço, ter trabalhadores a executar horários fixos.

De facto, a fixação de um horário de trabalho, não apenas criará obstáculos seríssimos à organização do tempo trabalho sempre que se registem ausências ao trabalho. incapacidades temporárias, férias, etc., como também prejudicará os restantes trabalhadores integrantes da equipa, parte dos quais que têm também responsabilidades familiares e, com a procedência de tal pedido, seriam forçados a permanecer nos turnos menos desejados.

Em face do exposto, e porque:

- a) O regime legal de horário flexível não atribui o direito aos trabalhadores de requererem a fixação de um horário específico, mas antes o direito de garantir maior flexibilidade de acordo com os períodos de permanência obrigatória a fixar pelo empregador;
- b) A natureza da atividade, a estruturação da equipa, as necessidades operacionais, e a garantia de cumprimento dos acordos com o Cliente não são compatíveis com a fixação de horários de trabalho de determinados trabalhadores, colocando em causa a gestão



de pessoal e a organização do trabalho;

c) O regime de horário flexível não prevê a obrigatoriedade da empresa de contratar outros trabalhadores para garantir a cobertura necessária à fixação de horários de trabalho — o que, como imagina, tornaria a operação em causa financeiramente inviável considerando o esmagamento das margens de rentabilidade;

Não nos é possível aceitar o seu pedido».

1.4. Em 04.04.2024, a trabalhadora realizou a sua apreciação referindo, nomeadamente:

- Ser mãe de uma criança com 2 anos de idade, com quem vive segundo a modalidade de família monoparental;
- O outro progenitor da criança é operário fabril, laborando segundo dois turnos alternados, nenhum deles compatível com a logística escolar do menor;
- Pelo que só a requerente lhe pode prestar a assistência imprescindível e inadiável que menores desta idade carecem;
- Ao contrário do que o empregador indica na IR, a equipa em que a requerente está alocada não tem 22 pessoas, mas 34;
- Desse universo, de 34 pessoas, 14 já gozam desta prerrogativa;
- A saber, turnos das 8 às 12horas; das 8 às 17horas; das 9 às 18horas; das 9h30 às 18h30; das 10 às 17horas; das 10 às 19horas, das 11 às 20horas, das 12 às 21horas; e das 15horas à meia-noite;
- Pelo que as balizas horárias colocadas pela requerente no seu pedido, das 9 às 19horas, permitem ao empregador colocá-la em mais do que um destes horários; e
- Na verdade, existem 4 dos horários praticados no empregador suscetíveis de serem deferidos à trabalhadora, dentro dos limites que esta referiu no pedido.

1.5. Ao processo o empregador não juntou mais documentos 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(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 flexível entre as 9 e as 19 horas.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ter um filho de 2 anos cujo horário escolar precisa de compatibilizar com o trabalho, uma vez que ao outro progenitor isso é impossível, de acordo com os turnos existentes na fábrica onde labora.

2.18. O prazo para que o pedido perdure é de cinco anos.

2.19. A trabalhadora afirma expressamente que vive com o filho em comunhão de mesa e habitação – e na modalidade monoparental, uma vez que se encontra separada de facto.

2.20. Na Intenção de Recusa (IR), o empregador não alega qualquer dos motivos legais atendíveis para justificar o indeferimento da pretensão da trabalhadora – cf. artigo 57.º/2 do CT

2.21. O preceito legal que o empregador transcreve, se for lido atentamente, diz de forma expressa que aquelas regras se aplicam apenas e tão-só quando é o empregador a realizar o horário flexível.



2.22. Em lugar algum a lei refere que não pode ser o/a trabalhador/a a escolher um turno pré-existente e praticado na organização onde presta funções. Se isso não sucede, não é o empregador que o fará.

2.23. Mais acrescenta o empregador que tal pedido sempre seria não exequível – para, adiante, na apreciação da trabalhadora, vemos que já vários colegas desta, com o mesmo perfil profissional, usufruem do mesmo direito.

2.24. Ora, a efetivar-se o indeferimento do pedido da requerente, isso constituiria uma clara discriminação de tratamento no local de trabalho relativamente à ora requerente, proibida e punível por lei – cf. artigo 24.º do CT

2.25. Mais se refira que o empregador dispõe de mais trabalhadores/as que podem substituir a ora requerente do que refere na IR, já que a trabalhadora não tem mais 21 colegas, mas mais 33.

2.26. Não se verificando, portanto, exigência imperiosa alguma demonstrada ao funcionamento da organização, nem sendo a requerente insubstituível, no sentido de existirem mais pessoas capazes de replicarem as suas funções profissionais.

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 ... 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**