



PARECER N.º 650/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/2883/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 21.05.2024, via postal, 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. Carimbado pelo empregador em 06.05.2024., este rececionou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada com as seguintes informações:

- É mãe de dois filhos menores, de 9 anos e de 18 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 horário das 9 às 16horas, «com possibilidade de acertos, uma vez que o turno da manhã irá ser alterado, mas nunca depois das 17horas» devido à logística escolar das crianças, somente aos dias úteis, exceto fins-de-semana e feriados.

1.3. Em 09.05.2024, via eletrónica, o empregador remeteu a sua Intenção de Recusa (IR) à trabalhadora referindo, nomeadamente:

- Que a requerente tem contratualizado um horário de 35horas semanais, para os sete dias da semana.
- Que o seu atual horário de trabalho está definido das 9 às 16horas devido à dispensa para amamentação;
- Que a trabalhadora «usufrui, a cada 4 semanas, do gozo de um fim-de-semana completo e de, pelo menos, um sábado ou domingo livre em mais um fim-de-semana» e que «esta distribuição equitativa das folgas permite às restantes trabalhadoras em horário de amamentação não verem os seus direitos prejudicados em detrimento dos direitos da requerente»;

- Que «todos os colegas com esta tipologia de horário podem efetuar trocas entre si, de forma a melhor poderem conciliar» trabalho com família;
- Que «a não atribuição de turnos ao fim-de-semana irá descompensar esta distribuição equitativa e obrigar ao encerramento de um posto de trabalho por ausência de profissionais suficientes com a mesma diferenciação e tipologia de horário para assegurar o mesmo»;
- Que «as restantes colegas em horário de amamentação asseguram ainda um turno por semana com entrada às 15horas e saída às 20horas que a requerente não se encontra a realizar por recusa do mesmo»;
- O Serviço a que a trabalhadora se encontra adstrita «não comporta a ausência de mais profissionais qualificados ao fim-de-semana»; e
- «Existe, neste momento, uma grande concentração de turnos das 8 às 16horas nos dias úteis, com profissionais com maior diferenciação (mais anos de experiência e/ou especialização no Serviço) a usufruir de horário flexível e uma grande dificuldade de, ao fim-de-semana, dotar a equipa de profissionais diferenciados e mais experientes», sendo que «esta desigualdade não pode condicionar o acesso aos cuidados de saúde de qualidade da população» servida pelo empregador.

1.4. Em 14.05.2024, pela mesma via, a trabalhadora realizou a sua apreciação refutando a IR do empregador e reiterando o solicitado.

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, contados a partir 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 das 9 às 16horas, «com possibilidade de acertos, uma vez que o turno da manhã irá ser alterado, mas nunca depois das 17horas» devido à logística escolar das crianças, somente aos dias úteis, exceto fins-de-semana e feriados.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ter dois filhos menores, de 9 anos e de 18 meses de idade, a quem precisa de prestar a devida assistência imprescindível e inadiável.

2.18. Sem menção ao prazo para que o pedido perdure, presume-se que a requerente o faz pelo limite máximo legal, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança mais nova do agregado familiar – 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 se conclui que 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 vários motivos para suportar a sua argumentação, todos eles reconduzíveis, tanto a exigências imperiosas do funcionamento da organização, como à insubstituibilidade da trabalhadora – cf. artigo 57.º/2 do CT

2.22. Referindo, desde já, que todas as razões invocadas im procedem para o caso ora

em análise, passa a explicar-se porquê.

2.23. Em primeiro lugar, não basta ao empregador invocar exigências imperiosas do funcionamento da organização, sendo ainda necessário comprovar, através de um raciocínio silogístico, do tipo A + B, que a atribuição do horário requerido à trabalhadora inviabiliza o funcionamento do Serviço a que a requerente se encontra adstrita.

2.24. Ora, não é isto que o empregador faz. Lida a IR, nomeadamente, o texto que surge após o itálico, a partir do parágrafo iniciado com a expressão «Acresce informar (...)», é patente que o empregador, ao invés de caracterizar o Serviço onde a requerente presta funções, traça um raio X a toda a ULS.

2.25. Daqui decorre que se desconhecem elementos fundamentais para aferir do motivo invocado, desde o número de profissionais com o perfil da trabalhadora existentes no Serviço desta, à taxa de absentismo deste Serviço em concreto, a que acrescem os/as trabalhadores/as ausentes por motivo de acidente de trabalho, doença atestada por Junta Médica, doença, gravidez de risco ou licença parental, bem como o número de profissionais que, devido à idade ser superior a 50 anos, estão isentos de prestar trabalho noturno.

2.26. Em concreto, face ao pedido aqui em análise, o empregador argumenta, não com o número de pedidos deferidos pela Administração/CITE em toda a, e não no Serviço onde a requerente presta funções, o que – mais uma vez – nos impossibilita de ter conhecimento de como é o dia-a-dia desta especialidade.

2.27. O mesmo se diga, de resto, face às trabalhadoras lactantes, caso em que se também se encontra a requerente.

2.28. Em segundo lugar, no que concerne à insubstituibilidade da trabalhadora, cumpre sublinhar que isto significa que mais ninguém detém o seu perfil profissional. O que não é possível aferir porque, novamente, o empregado não concretiza na IR.

2.29. 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.

2.30. 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
PORTUGUÊS, EM 19 DE JUNHO DE 2024**