

PARECER N.º 653/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/2857/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 20.05.2024, 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 Ajudante de Lar daquela organização.

1.2. Em 23.04.2024, via eletrónica, o empregador rececionou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada com as seguintes informações:

- Quer um horário flexível das 8 às 17horas, com uma hora de pausa para almoço e folgas fixas aos sábados;
- Quer, adicionalmente, «solicitar a possibilidade de fazer o horário noturno sempre que necessário, sem precisar de pedir trocas às colegas»;
- Pelo limite permitido por lei, i.e., até à data do 12.º aniversário da filha mais nova; e
- Declara viver com os três menores em comunhão de mesa e habitação.

1.3. Via CAR, o empregador remeteu a sua Intenção de Recusa (IR) à trabalhadora referindo, nomeadamente:

- Que o horário que a trabalhadora pede não existe, uma vez que o turno da manhã é das 7 às 16horas;
- Que o Lar onde a requerente presta funções está aberto 24/7;
- Que existem mais 17 colegas com o mesmo perfil profissional da trabalhadora;
- Que todos/as os/as colegas da requerente trabalham por turnos rotativos;
- Que existem, pois, exigências imperiosas do funcionamento da organização que impedem o deferimento da pretensão da requerente;
- Até porque já existe uma colega a gozar desta prerrogativa legal;

- O que deixaria sobrecarregadas as restantes trabalhadoras sem filhos com idade inferior a 12 anos.

1.4. Em 13.05.2024, a trabalhadora realizou a sua apreciação, refutando os argumentos do empregador e reiterando o solicitado.

1.5. Ao processo, o empregador não junta mais documento algum 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 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 quer um horário flexível das 8 às 17horas, com



uma hora de pausa para almoço e folgas fixas aos sábados, bem como, adicionalmente, «solicitar a possibilidade de fazer o horário noturno sempre que necessário, sem precisar de pedir trocas às colegas»;

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma família numerosa, de três filhos, a quem precisa de prestar assistência imprescindível e inadiável.

2.18. Como prazo para que o pedido vigore, a requerente refere o limite legal máximo permitido, ou seja, até que a filha mais nova perfaça os 12 anos de idade – cf. artigo 56.º/1 do CT *in fine*

2.19. E refere expressamente que vive com as crianças em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Assim sendo, consideram-se estar cumulativamente preenchidos todos os requisitos legais para um pedido deste tipo, PNT incluído.

2.21. Na Intenção de Recusa (IR), o empregador alega ambos os motivos que a lei permite indeferir um pedido deste tipo – cf. artigo 57.º/2 do CT

2.22. Antecipando, desde já, que ambos improcedem para o efeito ora em análise, passa a explicar-se porquê.

2.22. Em primeiro lugar, que o horário que a trabalhadora pede não existe, uma vez que o turno da manhã é das 7 às 16 horas. Ainda que isso seja verdade – uma vez que o empregador não apensa ao processo mapa de horários algum – facto é que a trabalhadora também refere, em alternativa, disponibilidade para prestar funções no turno da noite. Pelo que sempre se dirá que este é um horário passível de ser realizado, logo, fixado para que a requerente melhor concilie trabalho e família.

2.23. O facto de o Lar funcionar 24/7 é irrelevante para o que aqui está em causa, uma vez que a trabalhadora não pede para não trabalhar; apenas para prestar as suas funções sempre no mesmo horário, de forma a ter uma rotina que lhe torne a vida previsível, para assim a compatibilizar com as rotinas dos três menores de 12 anos de idade de quem é mãe.

2.24. O facto de existirem, como diz o empregador, mais 17 colegas com o mesmo perfil

profissional, anula – de forma automática - o argumento do empregador de a trabalhadora ser, alegadamente, insubstituível.

2.25. O facto de o Lar funcionar por turnos rotativos é uma mera informação sem relevância jurídica alguma para o que agora se encontra em apreço.

2.26. Referir que existem exigências imperiosas do funcionamento da organização que impedem o deferimento da pretensão da requerente não basta para que este argumento colha – é ainda necessário o empregador provar, através de um raciocínio do tipo silogístico que atribuindo sempre o turno da noite à requerente o Lar deixa de funcionar como deve ser. O que não foi, manifestamente, feito.

2.27. Alegar que já existe uma colega a gozar desta prerrogativa legal para negar à requerente o mesmo direito configura uma discriminação que a lei não admite, prevendo ainda a sanção deste comportamento para quem nele incorra. Isso porque se constitui numa situação em que viola o princípio da igualdade de tratamento no local de trabalho.

2.28. Finalmente, o argumento de que, colocando em permanência a Requerente no turno da noite deixaria sobrecarregadas as restantes trabalhadoras sem filhos com idade inferior a 12 anos, afigura-se-nos desprovido de fundamento, uma vez que a maioria das famílias tem apenas o período do fim do dia, ao jantar, para estar reunida; logo, este não será o horário mais requisitado no Lar.

2.29. Ainda que assim não fosse, e havendo apenas outra colega com flexibilidade horária em 17, deferir este pedido coloca duas trabalhadoras em 18 a gozar de um direito especial que o legislador lhes confere, cerca de 11% das Ajudantes do lar em causa.

2.30. 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, CCP – CONFEDERAÇÃO DO
COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO
PORTUGUÊS, EM 19 DE JUNHO DE 2024**