

PARECER N.º 913/CITE/2023

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 nº CITE-FH/4687/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 01.09.2023, 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 as funções de ... nesta organização.

1.2. Em 07.09.2023., deu entrada na entidade empregadora supra identificada, requerimento da trabalhadora a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível referindo, nomeadamente, os seguintes factos:

- Mãe de dois filhos, de 10 e 1 anos de idade;
- Com a quem vive em comunhão de mesa e habitação;
- Cujo outro progenitor labora também por turnos;
- Pede turno da manhã (8h às 16h30), somente aos dias úteis, para prestar assistência aos menores.

1.3. Em 15.09.2023, a trabalhadora foi notificada da Intenção de Recusa (IR), via eletrónica, com os seguintes fundamentos:

«Concordo com a não atribuição do horário flexível. No entanto, refiro que a chefia deve reunir com todos/as os/as .../as com pedidos semelhantes e distribuir os turnos entre todos de modo equitativo».

[Pela ..., em 14.09.2023]

«[...] Na qualidade de ..., tenho a informar o seguinte:

1. A equipa de enfermagem do serviço de ..., é constituída por 53 ..., que desenvolvem a sua atividade em áreas dispersas do Serviço e com especificidades muito

próprias;

2. *A profissional integra a equipa de ... especialista em ..., a qual é ... pelos cuidados de enfermagem na Urgência, Consultas, Bloco e Internamento;*
3. *Nesta equipa de ..., constituída por 31 profissionais, 58% apresentam restrições de horários, situação que interfere com a distribuição equitativa dos turnos de segunda a domingo*
4. *A flexibilidade de horário pretendida pela requerente irá colocar a descoberto os turnos da tarde e noite, assim como nas 24 horas os turnos de sábado e domingo, situação que compromete a prestação de cuidados e a segurança das pacientes assistidas;*
5. *Face ao exposto e de modo a que não resultem graves prejuízos para o serviço, concordo com a decisão do superior hierárquico em não conceder o horário flexível».*

[Pela ... , em 13.09.2023]

«[...] *Relativamente ao pedido de horário flexível ..., expõe-se o seguinte:*

A equipa de enfermagem do Serviço ... é atualmente composta por 53 É uma equipa muito heterogénea, que engloba ..., ... especialistas em ... e ... especialistas em ..., que têm de ser distribuídos pelas diversas áreas de intervenção, de acordo com as suas competências específicas;

Na realização do horário ao longo da semana, e nas 24 horas, são necessários 14 profissionais com o perfil da requerente para as diferentes atividades do Serviço;

Identificam-se vários constrangimentos na elaboração de horário resultantes das diversas tipologias que se têm de obedecer, nomeadamente:

- *23 ... com mais de 50 anos (44% da equipa);*
- *3 ...s com dispensa para amamentação;*
- *3 ...s ausentes por licença de parentalidade;*
- *1 ... com estatuto de trabalhadora-estudante;*
- *1 ... com horário reduzido para 17,5 horas semanais;*
- *5 ... que só fazem horário da manhã por indicação da Saúde Ocupacional;*
- *3 ... que não fazem o turno da noite por indicação da Saúde Ocupacional;*
- *3 ...s ausentes por doença, 2 delas prolongada sem data prevista de retorno ao Serviço;*
- *1 ..., mãe de criança com doença crónica, com períodos de ausência frequentes;*

Ao elaborar o horário, a chefia tem de atender a vários normativos legais, nomeadamente [...] Tendo em conta que existem 18 ... (de um total de 31) com constrangimentos de horário, o que equivale a 58% deste grupo profissional, os turnos da tarde e da noite são distribuídos equitativamente de segunda a domingo pelos trabalhadores com necessidades semelhantes, garantindo assim o funcionamento do Serviço.

Pelos motivos apresentados não é possível atender ao pedido da requerente».

[Pelo, em 13.09.2023.]

1.4. A requerente não apresenta apreciação alguma.

1.5. Ao processo, o empregador também não juntou mais documentos para além dos já referenciados.

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 menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho 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 apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento 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 o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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 por horário flexível «aquele 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 de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho 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 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/serviço.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores 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 e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, a requerente solicita o horário o turno da manhã, das 8horas às 16h30m, somente aos dias úteis.

2.17. O objetivo do requerido é prestar assistência imprescindível e inadiável aos filhos, de 10 e 1 anos de idade, uma vez que o outro progenitor trabalha também por turnos.

2.18. Sem referência ao prazo para que o pedido perdure, presume-se que a trabalhadora o faça pelo limite legal, i.e., o 12.º aniversário da criança mais nova do agregado – confirmar artigo 56.º/1 do CT *in fine*

2.19. A trabalhadora refere expressamente que reside com os descendentes em comunhão de mesa e habitação.

2.20. O pedido reúne, pois, todos os requisitos legais obrigatórios, PNT incluído.

2.21. Quanto à intenção de recusa do empregador, vide, do, baseia-se em diversos factos, conducentes às exigências imperiosas do funcionamento da organização.

2.22. Para o caso ora em análise, importa sobretudo atender à especialidade da requerente.

2.23. Isto porque, de acordo com informação da chefia, 58% dos/as colegas com o mesmo perfil estão já sujeitos a constrangimentos horários de natureza diversa.

2.24. Tendo em conta, não só que o turno solicitado é aquele com maior procura, mas também que o prazo para que o mesmo perdure é longo, a deferir o pedido da trabalhadora agravar-se-ia a questão dos turnos da tarde e da noite, para além das 24 horas dos fins-de-semana, ficarem a descoberto, com falta de .../as especializados/as para dar resposta às utentes.

2.25. Por outro lado, há que ter em conta que a lei prevê este regime especial de horário de trabalho para cuidadores/as de menores de 12 anos de idade que – por forma a respeitar o princípio da igualdade de tratamento no local de trabalho – não pode ser preterido face aos/às colegas que já usufruem de horários específicos, ainda que de outra génese, nomeadamente, a idade.

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 ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a dar cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, devendo os pedidos anteriores e os atuais pedidos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a 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 CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 24 DE OUTUBRO DE 2023**