

PARECER N.º 181/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a 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 373 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. Em 17 de março de 2015, a CITE recebeu, da empresa ..., pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

1.2. O pedido de horário flexível foi feito pela trabalhadora nos seguintes termos:

Vila Nova de Gala, 12 de fevereiro de 2015

*Assunto: Pedido para trabalhar em regime de horário flexível
Exmos. Senhores,*

*Venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:
Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. para exercer as funções profissionais de rececionista, que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.*

Ora, por motivo de ter uma filha com deficiência, com 5 anos de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

E, cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido por tempo indeterminado (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).

Remeto, ainda, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido, na qual consta que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT), bem como atestado médico de incapacidade da minha filha, emitida pela Unidade de Saúde ...

Por último e, uma vez 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 horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que na elaboração do meu horário de trabalho, que o mesmo fosse definido da seguinte forma: ao Sábado, Domingo, 2ª, 5ª e 6ª feira das 9:00 às 17:00 horas com uma hora de pausa para a refeição, à 3ª feira das 9:00 às 14:00 horas sendo a 4ª feira definido como dia de descanso semanal, cumprindo desta forma um horário de quarenta horas semanais em cinco dias e meio.

*Aguardando a V/ prezada resposta,
Certa da melhor atenção para o exposto,
Sem outro assunto de momento, subscrevo-me,
Atentamente,*

- 1.3.** Pela entidade empregadora, foi comunicada à trabalhadora a intenção de recusa, por carta registada nos seguintes termos:

Carta registada c/ AR

Ass.: Resposta ao pedido de trabalho em horário flexível

Exma Senhora

*Acusamos a receção da carta remetida por V.^a Ex.a que mereceu a n/
melhor atenção.*

*Em resposta à mesma, consideramos que V.^a Ex.a beneficia do direito a
prestar trabalho em regime de horário flexível.*

*Nos termos das disposições legais citadas por V.^a Ex.a, o trabalhador
tem direito a escolher as horas de início ou fim da prestação de trabalho,
não abrangendo esse direito, salvo melhor interpretação, os dias de
prestação de trabalho.*

*Como também é do conhecimento de V.^a Ex.a a receção do parque de
campismo da Madalena, durante a época alta, ou seja, entre o dia 15 de
junho e o dia 15 de setembro, abre ao público às 08h00 da manhã, pelo
que é fundamental para a ... que os horários de trabalho tenham início,
apenas nesse período do ano, às 08h00. Caso contrário teria de
contratar um trabalhador para assegurar o funcionamento da receção
uma hora por dia, entre as 08h00 e as 09h00, no período compreendido
entre 15 de junho e 15 de setembro.*

*Assim, em resposta ao horário de trabalho que V.^a Ex.a sugeriu, a ...
está disposta a aceitar os dias sugeridos para a prestação de trabalho,
desde que este seja realizado nos seguintes moldes:*

*1 — Entre o dia 16 de setembro e 14 de junho, a prestação de trabalho
no Sábado, Domingo, 2.^a, 5.^a e 6.^a feira, inicia-se às 09h00 e termina às
17h00, com uma hora de pausa para a refeição, à terça-feira das 09h00
às 14h00 e V.^a Ex.a mantém o dia de descanso semanal à quarta-feira
— tal como foi sugerido na v/ missiva.*

2 — *Entre o dia 15 de junho e o dia 15 de setembro, tendo em consideração que a receção abre ao público às 08h00, a prestação de trabalho no Sábado, Domingo, 2.^a, 5.^a e 6.^a feira, inicia-se às 08h00 e termina às 16h00, com uma hora de pausa para a refeição, à terça-feira das 08h00 às 13h00 e V.^a Ex.a mantém o dia de descanso semanal à quarta feira.*

Caso contrário, a ... terá de readaptar (casos seja possível face à imprevisibilidade do número de trabalhadores, que está dependente do número de reservas que existam nesse período do ano) os horários das rececionistas para colmatar o período de abertura das 08h00 às 09h00 que nunca seria assegurado por V.^a Ex.a ou contratar um trabalhador para assegurar o horário de trabalho das 08h00 às 09h00 durante aquele período, com os inconvenientes que daí advêm.

Apesar de V.^a Ex.a não ter questionado a manutenção do Acordo de Prestação de trabalho sujeito ao banco de Horas, o que registamos com apreço, aproveitamos para informar que, salvo melhor opinião, a prestação de trabalho em regime de horário flexível (que V.^a Ex.a irá beneficiar) não dispensa a prestação de trabalho organizado de acordo com o regime do banco de horas.

Sem outro assunto,

- 1.3.1.** *Pela trabalhadora, em sede de apreciação, foi dito não se opor a cumprir o horário de trabalho proposto, “contudo não posso aceitar a v/ pretensão da manutenção do acordo de prestação de trabalho sujeito ao banco de horas, uma vez que entraria em conflito com o regime de horário flexível que requeri uma vez que, a ter que cumprir esse acordo, V. Ex^{as} podem alterar-me a hora do início e do termo do meu horário de*

trabalho, o que inviabilizaria este meu pedido, colocando em causa os direitos da minha filha e os meus enquanto mãe.”

- 1.4. Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE ... *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).
- 2.2. Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3. Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido artigo 57.º que *o trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível 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: (...)*

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; (...)

- 2.4.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.5.** Todavia, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º.
- 2.6.** Por seu turno, estabelece a alínea a) do n.º 8 do citado artigo, que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.
- 2.7.** Cumpre ainda referir o disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que prevê o seguinte:
Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5, ou seja, a entidade empregadora deve remeter o processo à CITE nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação das/os trabalhadoras/es da intenção de recusa.
- 2.8.** Dispõe também, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que:

“(…) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.9. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (…);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (…)”

III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

3.1. No caso em análise a Trabalhadora solicitou, por requerimento rececionado na entidade empregadora ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, horário flexível de trabalho.

3.2. A entidade empregadora respondeu, tendo entregue a intenção de recusa, alegando que:

(…) a receção do parque de campismo da Madalena, durante a época alta, ou seja, entre o dia 15 de junho e o dia 15 de setembro, abre ao público às 08h00 da manhã, pelo que é fundamental para a ... que os horários de trabalho tenham início, apenas nesse período do ano, às 08h00. Caso contrário teria de contratar um trabalhador para assegurar o funcionamento da receção uma hora por dia, entre as 08h00 e as 09h00, no período compreendido entre 15 de junho e 15 de setembro.

Assim, em resposta ao horário de trabalho que V.ª Ex.a sugeriu, a ... está disposta a aceitar os dias sugeridos para a prestação de trabalho, desde que este seja realizado nos seguintes moldes:

1 — Entre o dia 16 de setembro e 14 de junho, a prestação de trabalho no Sábado, Domingo, 2.^a, 5.^a e 6.^a feira, inicia-se às 09h00 e termina às 17h00, com uma hora de pausa para a refeição, à terça-feira das 09h00 às 14h00 e V.^a Ex.a mantém o dia de descanso semanal à quarta-feira — tal como foi sugerido na v/ missiva.

2 — Entre o dia 15 de junho e o dia 15 de setembro, tendo em consideração que a receção abre ao público às 08h00, a prestação de trabalho no Sábado, Domingo, 2.^a, 5.^a e 6.^a feira, inicia-se às 08h00 e termina às 16h00, com uma hora de pausa para a refeição, à terça-feira das 08h00 às 13h00 e V.^a Ex.a mantém o dia de descanso semanal à quarta-feira.

Caso contrário, a ... terá de readaptar (caso seja possível face à imprevisibilidade do número de trabalhadores, que está dependente do número de reservas que existam nesse período do ano) os horários das rececionistas para colmatar o período de abertura das 08h00 às 09h00 que nunca seria assegurado por V.^a Ex.a ou contratar um trabalhador para assegurar o horário de trabalho das 08h00 às 09h00 durante aquele período, com os inconvenientes que daí advêm.

Apesar de V.^a Ex.a não ter questionado a manutenção do Acordo de Prestação de trabalho sujeito ao banco de Horas, o que registamos com apreço, aproveitamos para informar que, salvo melhor opinião, a prestação de trabalho em regime de horário flexível (que V.^a Ex.a irá beneficiar) não dispensa a prestação de trabalho organizado de acordo com o regime do banco de horas.

- 3.3.** Conforme referido, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for

indispensável, o número de trabalhadores necessários em cada turno, ou qualquer outro motivo.

- 3.4.** Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, enfatiza-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadoras com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 3.5.** No caso em apreço, a trabalhadora reconhece as necessidades da entidade empregadora, nomeadamente em sede de apreciação.
- 3.6.** A flexibilidade requerida é possível e legítima, sendo que a própria empresa propõe um horário para a mesma, tendo essa proposta sido aceite pela trabalhadora
- 3.7.** No que respeita ao Banco de Horas, verifica-se que o mesmo foi renovado, pelo que se encontra em vigor.
- 3.8.** Assim, conclui-se que quer a entidade empregadora quer a trabalhadora concordam com o horário a praticar, uma vez que no âmbito da flexibilidade solicitada a trabalhadora se disponibilizou para fazer a hora a descoberto (8h/9h) no período de 15/6 a 15/9, bem como a entidade empregadora se disponibiliza a atribuir o horário solicitado no restante tempo.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1. Na sequência do exposto, a CITE **emite parecer desfavorável** à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora.
- 4.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE ABRIL DE 2015, COM O VOTO CONTRA DA CCP E DA CAP