

PARECER N.º 561/CITE/2019

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 3888/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 25.09.2019 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 na qualidade de Auxiliar de Ação Direta, no referido

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 05.09.2019, refere o que a seguir se transcreve:

(...)

"Eu, ..., colaboradora no ..., com a categoria AA Direta, venho por este meio requerer, flexibilidade de horário de trabalho nos termos do artigo 56.º, al, 2 e 3 conjugado com artigo 57, al. da lei n.º 7/09, de 12.02(código do trabalho). Com os seguintes fundamentos: tenho 2 filhos menores de 3 anos (...) e 6 anos (...) que necessitam do meio apoio e acompanhamento, visto o pai estar ausente de Portugal (Trabalha no estrangeiro), não tenho possibilidade de acompanhar nas suas respetivas atividades. Solicito a flexibilidade de horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados. Tendo como prazo previsto até o mais velho fizer 12 anos ou até quando a minha situação familiar permitir. Declaro que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente."

1.3. Em 24.09.2019 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que muito sucintamente se transcreve:

" (...)

*"Em resposta à carta de V. Exa. datada de 5 de setembro de 2019 em que solicita a **"flexibilidade do horário de trabalho aos sábados, Domingos e feriados"**, vimos pela presente informar que é nossa intenção recusar o seu pedido com os fundamentos que a seguir se indicam. No pedido que apresentou não indicou V. Exa. se o que pretende é trabalhar aos sábados, Domingos e feriados, horário diferente do que pratica habitualmente ou se pretende sábados, domingos e feriados. De qualquer modo, não nos é possível satisfazer a sua pretensão. Com efeito, como V. Exa. bem sabe, esta instituição tem ao seu serviço um número de funcionários estritamente indispensável ao funcionamento das valências de centro de dia e apoio domiciliário, áreas em que V. Exa. desempenha funções. O serviço de apoio domiciliário funciona sete dias por semana, sendo a prestação de serviços assegurada por seis funcionárias, em equipas de dois elementos, em horários por turnos rotativas e que asseguram também de forma rotativa os serviços de apoio domiciliário aos fins de semana e feriados. Caso o horário de V. Exa. fosse organizado de forma a que nunca trabalhasse aos fins de semana e feriados, tal implicaria que, para que se conseguisse assegurar o serviço, a contratação de uma outra funcionária, custo que a instituição não pode suportar, sob pena de desequilibrar ainda mais a sua já débil situação financeira. Acresce que V. Exa. pediu em julho passado, e invocando a sua situação familiar, nomeadamente a necessidade de conciliar o seu horário de trabalho com o horário escolar dos seus filhos, para praticar, durante os dias de semana, um horário fixo e não alternado, o que lhe foi concedido. Assim, V. Exa. tem agora um horário fixo durante os dias de semana, iniciando o trabalho às 7.50 h e terminando às 17h. Esta instituição já acedeu, pois, naquilo que lhe era possível, à sua necessidade de conciliação de horários da sua vida profissional e pessoal. Esta instituição não pode, contudo, e pelas razões supra indicadas, aceitar a sua pretensão de flexibilização de horário aos sábados, domingos e feriados, quer seja alterando o horário que pratica nesses dias quer seja dispensando-a de prestar trabalho nesses mesmos dias. De referir ainda que o trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados abrange apenas o período da manhã e que, atendendo à rotatividade, apenas lhe cabe trabalhar aos sábados e domingos durante um ou, no máximo, dois fins de semana por mês, sendo que só esporadicamente lhe caberá trabalhar num dia feriado, o que não trará um custo demasiado oneroso para a vida familiar de V. Exa. Em suma, com o número de funcionários adstritos ao centro de dia e ao serviço de apoio domiciliário de que dispomos, e sendo absolutamente impossível por razões de sobrevivência económica, a contratação de outros funcionários, não nos é possível aceder ao pedido de V. Exa. para flexibilização de horário. Certos da boa compreensão de V.Exa., enviamos os nossos melhores cumprimentos".*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa 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."

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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."*

2.3. A Diretiva (EU) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as "políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres" (Considerando 6), que "a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo

no emprego das mulheres” (Considerando 10).

2.4. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.4.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.4.2. 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.4.3. 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, de igual modo, a aceitação do pedido, nos

termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.4.4. 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.¹

2.5. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º 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”.

2.5.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º 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 intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.5.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

2.6. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de 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 n.º 3 do artigo 56.º do CT. 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.

- 2.6. No caso sub judice, a trabalhadora apenas solicita à entidade empregadora, ..., para trabalhar nos seguintes termos: "Solicito a flexibilidade de horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados."
- 2.7. Atento o pedido da trabalhadora, verificamos também, que a mesma não refere efetivamente, qual o horário que quer praticar nesses dias, ou se não quer trabalhar nesses dias.
- 2.8. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, refere: "*Em resposta à carta de V. Exa. datada de 5 de setembro de 2019 em que solicita a "flexibilidade do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados", vimos pela presente informar que é nossa intenção recusar o seu pedido com os fundamentos que a seguir se indicam. No pedido que apresentou não indicou V. Exa. se o que pretende é trabalhar aos sábados, domingos e feriados, horário diferente do que pratica habitualmente ou se pretende sábados, domingos e feriados"*.
- 2.9. Refere também a entidade empregadora: "*Acresce que V. Exa. pediu em julho passado, e invocando a sua situação familiar, nomeadamente a necessidade de conciliar o seu horário de trabalho com o horário escolar dos seus filhos, para praticar, durante os dias de semana, um horário fixo e não alternado, o que lhe foi concedido.*

Assim, V. Exa. tem agora um horário fixo durante os dias de semana, iniciando o trabalho às 7.50 h e terminando às 17h. Esta instituição já acedeu, pois, naquilo que lhe era possível, à sua necessidade de conciliação de horários da sua vida profissional e pessoal”.-

- 2.10.** Ainda que pudéssemos por virtude de uma análise circunstancial, deduzir qual será o horário pretendido, a verdade, é que nunca é mencionado no processo, qual é.
- 2.11.** Por uma questão de segurança jurídica e não ferindo o cerne do preceituado no n.º1 do artigo 57º do Código do Trabalho, a trabalhadora terá que claramente indicar qual o horário pretendido, indicando todos os elementos, necessários para instruir o pedido.
- 2.12.** Note-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.
- 2.13.** Assim e atento o acima exposto, de forma a poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar, deverá, se assim o entender, a trabalhadora, solicitar à entidade empregadora, um horário flexível, mencionando expressamente, qual o horário pretendido de acordo com os turnos existentes e com os horários praticados na instituição onde trabalha. Só deste modo, e em sede própria, se poderá posteriormente analisar cabalmente a intenção de

recusa e de acordo com os preceitos legais aplicados, possamos concluir, pela possibilidade ou não de trabalhar no horário requerido. -

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora - ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., com responsabilidades familiares, sem prejuízo, de a trabalhadora requerer um novo horário flexível, onde mencione qual o horário em que efetivamente pretende trabalhar.

- 3.1.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora, ..., 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, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE OUTUBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.