

PARECER N.º 153/CITE/2020

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 799-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 14.02.2020, 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...

1.2. A 16.01.2020, a entidade empregadora recebeu, via correio interno, um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

«Exma. Sra. Diretora do Serviço de Recursos Humanos

Assunto: Horário flexível, segundo os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, para prestar assistência a filho de 15 meses. Pretendo solicitar este horário até o meu filho completar 12 anos. Declaro que vivo com o meu filho em comunhão de mesa e de habitação. O horário pretendido seria de segunda a sexta-feira, das 9 às 16 horas, ficando em casa fins de semana e feriados, ou seja, quando a creche fecha.

Estou a pedir este horário flexível porque vivo em ... e a creche do ... só abre às 7 horas, sendo complicado entrar no trabalho às 8 horas.

Visto que o meu marido é ... e se encontra constantemente a ..., não tenho qualquer outro tipo de ajuda familiar».

Da folha em que se encontra feito o pedido consta a menção da ...: «Tomei conhecimento. A praticar o horário 8h-16h, nos dias úteis, no ... Dotação atual são 2 ...no turno da manhã».

1.3. A 17.01.2020, a Diretora de Recursos Humanos envia uma comunicação à ... com o seguinte teor:

«Em referência ao assunto em epígrafe, solicita-se a V. Exa. que se pronuncie sobre o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora».

1.4. A 27.01.2020, a ... responde nos seguintes termos:

«Face ao exposto e aos fundamentos da ... e da ..., nos diferentes pareceres é notória a dificuldade de assegurar o horário pretendido (9 às 16 horas) face ao n.º de ... que assegura o turno da manhã no apoio à prestação de cuidados aos doentes De referir que a funcionária já só faz manhãs, das 8 às 16 horas, em dias úteis, com compensação de carga horária. Crescente e preocupante é também o apoio de ... todos os dias da semana e horários, nas 24 horas, face ao crescente n.º de horários flexíveis concedidos pela CITE. Pelo exposto indefere-se o pedido».

1.5. Datada de 24.01.2020, consta ainda do processo uma comunicação da ... nos seguintes termos:

«Exma. Sra. ...,

A ... encontra-se colocada no serviço de ... onde já pratica o horário das 8 às 16 horas. A alteração do horário de entrada, como solicitado, é de todo impossível, uma vez que só dispomos de dois ... no turno da manhã, onde logo às 8 horas existem tempos imprescindíveis. Pelo exposto, proponho o indeferimento do pedido».

1.6. Em 30.01.2020, o empregador notifica a trabalhadora da sua intenção de recusa através de comunicação com o seguinte teor:

«Em referência ao assunto em epígrafe, informa-se v. Exa. que - por Despacho da Sra. ... deste ..., de 27 de janeiro de 2020 - foi projetado o indeferimento do pedido de horário flexível, conforme que cópia se junta.

Assim, fica V. Exa. notificada para, querendo, no prazo de cinco dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido.

Com os melhores cumprimentos,

Página **2** de **8**

A Direção de RH,

...».

1.7. A trabalhadora não realizou qualquer apreciação.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a sua 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 da

atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo 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 «o trabalhador que pretenda trabalhar 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».

2.7. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só pode 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 do/a trabalhador/a, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Caso não observe 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. Mesmo ante o pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora mereça parecer desfavorável desta Comissão, aqueles efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo – cf. artigo 57.º/7 do CT.

2.10. 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 regime de horário flexível. Este regime 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 o horário flexível segundo as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

2.11. Tal implica que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a 1/3 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 da organização.

2.12. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos horários especiais para melhor conciliar trabalho com família, 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, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.13. Atento o caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em regime de horário flexível, solicitando ao empregador que lhe seja atribuído «horário de segunda a sexta-feira, das 9 às 16 horas, ficando em casa aos fins de semana e feriados».

2.14. Fundamenta o seu pedido no facto do outro cônjuge ser ... e, por este motivo, estar em permanente ..., logo, indisponível para transportar o filho do casal, de 15 meses, de e para a creche, que só abre às 7 horas, em ..., junto da residência da família.

2.15. O empregador fundamenta a sua intenção de recusa através das seguintes alegações:

- A requerente já pratica horário das 8 às 16 horas, apenas em dias úteis;
- Necessidades imperiosas da organização.

2.16. Em relação ao primeiro argumento, os documentos apensos ao processo, não só confirmam esse facto, como permitem verificar que o horário solicitado pela trabalhadora não existe.

2.17. Motivo por que o argumento procede.

2.18. Em relação ao segundo argumento, o empregador limita-se a referir que só existem dois trabalhadores com a mesma categoria profissional da requerente a praticar o horário das 8 às 16 horas, sendo que logo no início do turno há muito trabalho a fazer.

2.19. Tornando à contraposição do horário praticado pela trabalhadora-requerente com o pedido de horário por esta desejado, verifica-se que o primeiro contém oito horas de trabalho diárias (40 horas semanais), enquanto o segundo se limita a sete (35 horas semanais).

2.20. Sem qualquer informação neste sentido contante do presente processo, fica esta Comissão na dúvida sobre se o período contratualmente acordado entre as partes fica cumprido na situação de trabalho das 9 às 16 horas. Ao que acresce o facto já mencionado no ponto 2.16., que o horário requerido

não se enquadra nos tempos de trabalho já praticados no serviço, conforme mapa de horário.

2.21. Resulta, assim, evidente que o horário requerido das 9 às 16 horas, não se ajusta aos horários praticados no estabelecimento onde a trabalhadora exerce funções, não se mostrando compatível com a organização do serviço, nem tão pouco se afigura respeitar o período normal de trabalho de 8 horas.

2.22. É ainda de referir que a trabalhadora tomou conhecimento da intenção de recusa e optou por não apresentar a sua apreciação, pelo que inexistem - no processo - factos que contrariem o alegado pelo empregador quanto aos horários praticados e período normal de trabalho.

2.23. Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º do CT, por não ser enquadrável nos tempos de trabalho praticados no estabelecimento nem compatível com a organização do serviço, para além de não respeitar o período normal de trabalho.

2.24. Não obstante, pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e enquadrável no horário de funcionamento da empresa.

2.25. É da competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário dos/as seus/suas trabalhadores/as, devendo garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada¹.

¹ No que concerne à harmonização entre as normas que resultam do disposto no nº 2 do artigo 56º e no nº 3 do artigo 56º conjugado com o artigo 212º do CT, mencione-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: «Aos *direitos constitucionais de livre iniciativa*»
Página 7 de 8

2.26. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da sua atividade profissional nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da profissão com a família, consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP, 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.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, 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

3.2. Se a trabalhadora assim o desejar, pode realizar novo pedido ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE MARÇO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.

económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art.º 50º, nº 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art.º 67º, nº 1) e, especificamente, o disposto no art.º 68º, nºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este nº 4 que 'a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar'. Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos artigos 33º e seguintes, 127º, nº 3, e 212º, nº 2, realçando-se que, no que ao art.º 56º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do nº 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art.º 97º do CT».