

PARECER N.º 213/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 1401-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 23.03.2020, por correio normal, missiva da entidade empregadora ... datada de 13.03.2020, contendo 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 ... no serviço de ...

1.2. A 18.02.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«..., ..., a exercer funções no serviço de ..., vem por este meio solicitar que lhe seja concedido o regime de horário de trabalho flexível, ao abrigo do artigo 56.º da Lei n.º 7/2009 de 12/2.

Para dar cumprimento ao estabelecido no artigo 57.º da Lei 7/2009 de 12/2, declara sob compromisso de honra que a sua filha menor ..., nascida em 06.02.2017, faz parte integrante do seu agregado familiar, e que o prazo previsto para duração do mesmo será reavaliado de acordo com as suas responsabilidades familiares.

Este pedido é motivado pelo facto de o horário de trabalho não permitir o acompanhamento da sua filha.

O horário que pretende realizar é o diurno, com isenção de noites.

Pede deferimento,

...».

1.3. A 06.03.2020, a entidade empregadora informou, por email, a trabalhadora, da sua intenção de recusa, nos termos abaixo transcritos:

«Exma. Senhora ...,

Tendo em conta o teor do assunto supramencionado, sou pelo presente a remeter ao V. conhecimento a intenção de recusa sobre o pedido de horário flexível que requereu, por parte do ...

Nestes termos, dispõe de cinco dias para, querendo, apresentar uma apreciação escrita sobre a mesma, como dispõe o artigo 57.º/4 do Código do Trabalho.

Segue em anexo o documento suprarreferido para os devidos efeitos.

Atenciosamente,

[O gabinete jurídico e de contencioso]».

1.4. A intenção de recusa surge manuscrita no canto superior direito do pedido da trabalhadora, com o teor que em seguida se reproduz:

«Cumprir informar que o pedido plasmado poderia eventualmente ser acolhido quando a ..., que está com atestado médico prolongado, for substituída, e quando os elementos que estão com estatuto de trabalhador estudante iniciem os seus estágios, deixando assim de usufruir dos dias para prestar provas».

1.5. A trabalhadora não apresentou 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 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. 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.¹

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:

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

- 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 trabalhadora solicita que lhe seja atribuído «o horário diurno, com isenção de noites».

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido neste ser o horário que melhor se compatibiliza com a necessidade de acompanhar a filha de três anos.

2.18. O prazo do pedido presume-se pelo limite legal, ou seja, por nove anos, tendo também a trabalhadora declarado que a filha integra o seu agregado familiar, ou seja, vive com ela em comunhão de mesa e de habitação.

2.19. As horas de trabalho constantes do pedido abrangem o PNT da requerente, já que esta se limita a indicar o período em que quer prestar serviço e este abrange, pelo menos, um dos turnos.

2.20. A intenção de recusa do empregador assenta no seguinte motivo:

- Alegada insubstituibilidade (ainda que temporária) da trabalhadora.

2.21. Antes de partir para a análise deste argumento, cumpre sublinhar que o processo em causa chegou a esta Comissão sem qualquer documento apenso.

2.22. Isto releva, claro, porque inviabiliza a jurista emitente do presente parecer de atestar do contexto em que a argumentação do empregador é feita, fosse através de mapas de horários, fosse através de outro documento que comprovasse a composição da equipa que a trabalhadora requerente integra.

2.23. Assim, o empregador limita-se a afirmar, e de forma indireta, que a requerente é insubstituível, porquanto outra colega se encontra de baixa

prolongada (desconhecendo, novamente, esta Comissão, de quanto tempo se trata, dada a inexistência de qualquer documento apenso ao processo) e «elementos» (dois? 10?) estão com o estatuto de trabalhador-estudante.

2.24. Encontrando-se – o pedido da trabalhadora – conforme com os requisitos legais, improcede o único motivo aduzido pelo empregador, sendo a sua fundamentação manifestamente insuficiente e incipiente.

2.25. Saliente-se, de resto, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam ou a depreciação dos interesses dos empregadores. Ao invés, a conciliação trabalho/família plasmado no artigo 59.º/1/b) da CRP é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para cumprir com 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 ...

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, elaborando horários de trabalho que lhe facilitem essa 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 vertido no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE NA REUNIÃO DE 15 DE ABRIL
COM O VOTO CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS
DE PORTUGAL**