

PARECER N.º 140/CITE/2021

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 482-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 24.02.2021, via CAR, 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 ... naquela organização.

1.2. A 01.02.2021, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«... vem, 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, expor e requerer o seguinte:

- 1. A exercer funções de ... no Serviço de ..., com o horário de 12h (das 8 às 20 horas ou das 20 às 8 horas);*
- 2. A requerente é mãe de ..., nascida a 21.02.2015, (5 anos), órfã de pai;*
- 3. A filha identificada integra o agregado familiar da requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação;*
- 4. A requerente e a menor têm experienciado dificuldades na gestão dos*

horários, sendo frequentemente solicitado o apoio de terceiros;

5. Face ao exposto, estando a referida ... dependente unicamente dos cuidados da requerente, a requerente carece da necessidade de lhe ser autorizada um horário de trabalho flexível, cuja prestação do trabalho se compreenda nos dias úteis, no período entre as 8 e as 15 horas, assim cumprindo o horário semanal de 35 horas.

6. Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até que a filha da requerente, complete a idade de 12 anos, o que ocorrerá a 21.02.2027».

1.3. Por email datado de 15.02.2021, rececionado pela requerente no próprio dia, o empregador remeteu a sua intenção de recusa, de acordo com as comunicações abaixo transcritos, segundo a ordem cronológica por que ocorreram:

[Da ..., em 09.02.2021]

«Esta ... foi colocada no serviço de ... a partir de 1 de fevereiro, vinda dos serviços ..., onde tinha horário fixo. Quando chegou ao serviço, informou da sua necessidade de manter este horário, coisa que o serviço não comporta, por já ter dois elementos nessa situação».

[Do CA, em 12.02.2021]

«Indeferido, atendendo à situação pandémica e ao elevado n.º de horários fixos existentes».

1.4. Pela mesma via, em 17.02.2021, a trabalhadora realizou assim a sua apreciação:

«No passado dia 1 de fevereiro de 2021, remeti a V. Exa. o pedido de horário flexível conforme descrito nos artigos 56.º e 57.º da Lei 7/2009, de

12 de fevereiro. Em 9 de fevereiro fiz anexar, ao mesmo pedido, a declaração de comunhão de mesa e habitação emitida pela Junta de Freguesia.

Em 15 de fevereiro recebi, via correio eletrónico interno, uma comunicação por parte do Serviço de Gestão dos Recursos Humanos a comunicar que o pedido remetido tinha sido indeferido pelo Conselho de Administração, que refere como motivo 'a situação pandémica e o elevado número de horários fixos'.

Anexo a essa comunicação, vinha o documento de informação interno sobre o pedido por mim realizado, donde consta um carimbo com as assinaturas dos membros do Conselho de Administração e a informação de indeferido.

Ora, afirma o art.º 57.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, no seu ponto 2, o seguinte:

2 - O empregador 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.

Posto isto considero que:

1. Não conseguiu, o Conselho de Administração, demonstrar as exigências imperiosas do funcionamento do Centro Hospitalar até porque, até janeiro/21, pratiquei este mesmo horário noutro serviço da mesma organização.

2. É invocado, pelo empregador, um 'elevado número de horários fixos'. Ora, o pedido por mim remetido é de um horário flexível, que o próprio documento de informação interno remetido reconhece tratar-se, e não um pedido de horário fixo.

3. O horário mencionado no pedido reflete, não uma exigência, mas sim uma necessidade, já que sou a única pessoa responsável pelo acompanhamento da minha filha menor de 5 anos.

Pelos motivos expostos, solicito que seja feita uma nova análise ao meu pedido, pois considero que reúno as condições necessárias para que o mesmo seja deferido».

1.5. Apenso ao processo vêm os horários praticados pelo serviço que a requerente integra referentes aos meses de dezembro de 2020, janeiro e fevereiro de 2021.

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(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) 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 só tem a possibilidade de recusar o pedido com base 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 de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar 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. 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 pelo conceito «aquele [horário] 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, o/a trabalhador/a poderá laborar até seis horas seguidas e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/à trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT 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 PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as 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, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora requer que lhe seja atribuído um horário de trabalho somente nos dias úteis, no turno das 8 às 15 horas.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível à filha de cinco anos, órfã de pai.

2.18. E refere, como prazo para que o pedido dure, o limite máximo legal, i.e., até que a criança cumpra 12 anos de idade – cf. artigo 56.º/1 do CT

2.19. A requerente menciona ainda expressamente que vive com a menor em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta numa brevíssima nota manuscrita, aposta no canto superior direito da informação do departamento de Recursos Humanos dando conta do pedido, referindo - como motivos para o seu indeferimento – a situação pandémica, por um lado, e a elevado número de pedidos deste tipo, pelo outro.

2.21. O primeiro argumento alegado pelo empregador é claramente improcedente para os efeitos em análise, porquanto nada – na legislação especial aprovada pelo Governo desde o início da Covid – refere a suspensão de solicitação/gozo de direitos parentais.

2.22. Quanto ao segundo motivo, tendo em conta que a requerente tem mais 24 colegas no serviço onde presta as suas funções profissionais e apenas duas gozam de horário flexível, afigura-se-nos manifestamente exagerada a afirmação do empregador atinente ao «elevado n.º de horários fixos» existente.

2.23. Comparados os horários enviados pelo empregador e o pedido da trabalhadora é possível concluir que o turno requerido existe e foi praticado no último mês.

2.24. Relembre-se, por fim, que a análise deste processo recai sobre uma

família monoparental por motivo de morte do outro progenitor, donde, a substituição da requerente como cuidadora da criança é fisicamente impossível.

2.25. 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 ...

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa 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 CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP**

**– CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 17 DE MARÇO DE 2021.**