

PARECER N.º 343/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 CITE-FH/1864/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 24.06.2021, via eletrónica, da entidade empregadora ..., juridicamente representada pela ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de Responsável do Controlo de Qualidade naquela organização.

1.2. Em 25.05.2021, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado conforme a seguir se transcreve:

«..., [...] vem solicitar a V. Exa. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível em regime de jornada contínua para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos pelo período de duração do contrato, passando a ter o seguinte horário de trabalho:

Das 8 às 16 horas.

Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente».

1.3. Em 14.06.2021, via CAR, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa ao trabalhador nos termos abaixo transcritos:

«Em resposta ao pedido para trabalhar em regime de horário flexível apresentado no passado dia 25.05.2021 por V. Exa., vimos por este meio comunicar a nossa decisão de recusa, com fundamento nos motivos infra enunciados.

Esta empresa entende que o horário de trabalho requerido por V. Exa. não contempla os requisitos obrigatórios previstos nas alíneas a) a c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, desrespeitando os períodos máximos de trabalho consecutivo estabelecidos na lei.

Nos termos do artigo 56.º, n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho, o horário flexível deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória, de duração igual a metade do

período normal de trabalho diário, isto é, quatro horas. Além disso, o horário flexível deve estabelecer um intervalo de descanso não superior a duas horas, de acordo com o artigo 56.º, n.º 2, alínea c) do Código do Trabalho.

Acresce que, nos termos do artigo 56.º, n.º 4 do Código do Trabalho, o trabalhador em regime de horário flexível não pode prestar mais de seis horas consecutivas de trabalho. Por tudo isto, o horário de trabalho pretendido por V. Exa. não será aceite pela ...

A prestação de oito horas diárias consecutivas, sem intervalo para refeição, não é compatível com o disposto na lei aplicável, sendo, ainda, suscetível de causar um impacto negativo na segurança e saúde do trabalhador, aspeto que deve ser tido em consideração aquando da elaboração do horário de trabalho, a par da conciliação da vida profissional com a vida familiar, atento o artigo 212.º, n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho, e também ao nível da produtividade da empresa, a médio e longo prazo.

Nos termos do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho, há lugar a recusa do pedido do trabalhador, pelo empregador, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa. Ora, a ..., dedicando-se à produção de equipamentos médicos, necessita que os seus trabalhadores gozem do direito ao descanso a que têm direito e que está previsto na lei, de forma a serem produtivos na realização das suas tarefas. Só assim poderá a empresa aplicar as melhores práticas de atividade, e, também, só isso permitirá ao trabalhador ter a desejada segurança e saúde no trabalho. Por outro lado, e além do que se escreveu sobre o pedido de prestar trabalho em jornada contínua, o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado por V. Exa. contém omissões, não tendo sido mencionados os seguintes pontos: (a) indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável e (b) declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa (neste último caso, estando em falta a devida declaração escrita), tudo conforme o artigo 57.º, n.º 1, alíneas a) e b) do Código do Trabalho [...].».

1.4. O trabalhador não realizou apreciação alguma.

1.5. Ao processo, o empregador não juntou mais documento algum.

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 menor de 12 anos trabalhar em 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 (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 pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da organização ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. A inobservância deste prazo resulta na aceitação do 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 – cf. artigo 57.º/7 do CT

2.10. Esclarecendo o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, é «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:

- 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 fazer até seis horas consecutivas de trabalho 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 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 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 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 contenha dentro do período de funcionamento da organização.

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, o trabalhador pede para trabalhar em jornada contínua, das 8 às 16 horas.

2.17. O trabalhador fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho menor de 12 anos.

2.18. O requerente solicita que este horário se mantenha «pelo período de duração do contrato» celebrado com o empregador.

2.19. E refere expressamente que vive com o filho em comunhão de mesa e de habitação.

2.20. De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, os requisitos formais de um pedido de horário flexível não estão cumpridos, porquanto a jornada contínua é uma prerrogativa exclusiva dos funcionários públicos – cf. artigos 110.º e 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

2.21. Com efeito, para as pessoas que laborem no setor privado, os regimes especiais

para cuidadores de crianças até 12 anos de idade cingem-se ao trabalho a tempo parcial e ao trabalho em horário flexível – cf. artigos 55.º a 57.º do Código do Trabalho

2.22. Assim sendo, perde o efeito prático analisar qualquer dos argumentos invocados pelo empregador aquando da intenção de recusa, uma vez que o pedido do requerente não é válido à luz da lei que lhe é aplicável.

2.23. Destarte o supra exposto, o trabalhador pode fazer novo pedido de horário flexível se assim o desejar, desde que o mesmo reúna os requisitos constantes dos artigos 56.º e 57.º do CT.

2.24. Desse pedido, é entendimento unânime desta Comissão que a pausa para almoço pode ser reduzida para 30 minutos, conquanto isso conste expressamente do solicitado ao empregador.

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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., juridicamente representada pela ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo deste apresentar novo pedido, assim seja essa a sua vontade.

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do CT, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da CRP.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM O VOTO CONTRA DA
CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, EM
21 DE JULHO DE 2021**