

PARECER N.º 369/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/2038/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 09.07.2021, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de ... naquela organização.

1.2. A 07.06.2021, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado através de preenchimento manual de requerimento da organização, conforme a seguir se transcreve:

«Venho, por este meio, solicitar a V. Exa., [...] um regime de horário flexível [...] para assistência imprescindível a filho menor de 12 anos.

Uma vez que vivo em comunhão de mesa e de habitação com os meus filhos – ..., de 5 anos, e ..., de 1 ano – até que o mais novo perfaça 12 anos, solicito usufruir do horário das 8 horas às 16:30 somente aos dias úteis [...]».

1.3. Por via eletrónica, em 28.06.2021, o trabalhador rececionou a intenção de recusa da entidade empregadora nos termos abaixo transcritos:

[Informação da Enfermeira Gestora, em 07.06.2021]

«O horário agora solicitado não é compatível com o normal funcionamento deste serviço de internamento».

[Informação da Enfermeira Supervisor, em 23.06.2021]

«Relativamente à solicitação apresentada pelo Sr. Enf.º ... [...], e face à necessidade de conciliação da atividade profissional com vida familiar, para assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, cumpre-me alertar para as dificuldades na

manutenção desse tipo de horário, num Centro Hospitalar quer funciona todos os dias ininterruptamente.

Face ao exposto pela Sr^a Enfermeira Gestora do Serviço, 'O horário agora solicitado não é compatível como o normal funcionamento deste Serviço', reforçado pelo facto do profissional ser ... [...], proponho o indeferimento do pedido».

[Informação da Enfermeira Diretora, em 25.06.2021]

«Face:

- À realidade institucional e aos múltiplos pedidos de horários flexíveis por parte dos ... (148 nesta data) e de horários parciais, o que tem levado à necessidade de muitos outros profissionais fazerem horas extraordinárias para que a prestação de cuidados aos doentes internados em alguns serviços esteja assegurada nas 24 horas, e nos diferentes turnos,

- Aos fundamentos do Enf.^o Adjunto ... e da Enf.^a Gestora ..., que expressa a realidade do serviço e a institucional,

- À manifesta dificuldade em recrutar ... para efetuar horário por turnos, por inexistência de oferta no mercado,

Não nos é possível dar parecer favorável ao requerido».

[Email dos Recursos Humanos, em 28.06.2021]

«Em referência ao assunto em epígrafe, informa-se V. Exa. que, relativamente ao pedido de horário flexível, e por Despacho da Sra. Enfermeira Diretora deste Centro ..., de 25 de junho de 2021: «[...] não nos é possível dar parecer favorável ao requerido».

Assim, fica V. Exa. notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, se pronunciar por escrito sobre a decisão do referido pedido».

1.4. O trabalhador não realizou apreciação alguma.

1.5. Ao processo, o empregador juntou o mapa de horários relativo ao mês de junho do ano corrente.

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 de 20 dias, contados 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 solicita «usufruir, de segunda a sexta-feira, do horário das 8 horas às 16:30».

2.17. O trabalhador fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável aos filhos menores, de cinco e um ano de idade.

2.18. O prazo para que o pedido perdure é pelo limite legal, i.e., o 12.º aniversário da criança mais nova – cf. artigo 56.º/1 in fine do CT

2.19. E refere expressamente que vive com os filhos em comunhão de mesa e de habitação.

2.20. Assim, de acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram reunidos e cumpridos, incluindo o PNT.

2.21. Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta em despacho da Enfermeira Diretora, que - por sua vez - remete para os argumentos do ... Supervisor, que – por seu turno – torna a remeter a decisão para a Enfermeira Gestora, traduzida tão-só na singela frase já reproduzida em 1.3., e que aqui se relembra:

«O horário agora solicitado não é compatível com o normal funcionamento deste serviço de internamento».

2.22. A este propósito, compete-nos referir que, apesar de o argumento constar do elenco taxativo que, de acordo com o legislador, admite a intenção de recusa pelo empregador – cf. artigo 57.º/2 do CT – invocá-lo apenas não basta.

2.23. Com efeito, é preciso provar que o pedido do requerente, conjugado com a situação concretamente verificada no Serviço onde presta as suas funções profissionais, a ser deferido, inviabiliza o normal funcionamento da dita Unidade do Hospital.

2.24. Por outras palavras, não basta ao empregador afirmar que o pedido não é compatível, há que demonstrá-lo de forma fundamentada, apresentando provas sobre o alegado, de modo a que dúvidas não subsistam de que dar ao trabalhador o horário solicitado provocará bloqueios/problemas no normal funcionamento do Serviço.

2.25. Sem este nexos de causalidade, todos os testemunhos prestados pela cadeia hierárquica do empregador não passam de argumentações vagas e genéricas, logo, improcedentes para o efeito em análise no presente parecer.

2.26. Assim sendo, e reunindo o requerente todos os requisitos legais obrigatórios, a que se soma a existência e praticabilidade do turno pretendido na organização - M, de acordo com o mapa de horários apenso ao processo pelo próprio empregador – pouco há a acrescentar.

2.27. 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.

2.28. 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares

3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 EM 04 DE AGOSTO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.