

PARECER N.º 279/CITE/2022

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 CITE-FH/1095/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 05.04.2022, 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 Empregada de Balcão de 1.ª nesta organização.

1.2. A 09.03.2022, via CAR, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

«Nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, venho requerer que me seja atribuído flexibilidade de horário, tendo em atenção que vivo em comunhão de mesa e habitação com o meu marido e o nosso filho menor, ..., de 6 anos.

Venho solicitar que o horário me seja organizado até o meu filho perfazer os 12 anos de idade, propondo que me seja atribuído horário de trabalho compreendido no seguinte período:

• De 2.ª a 6.ª, entre as 6horas e as 16:30, com folga ao domingo e à segunda-feira

O pai do meu filho é motorista privado e tem horários e folgas irregulares, que o fazem estar sempre dependente das ordens que lhe são dadas sem o mínimo de antecedência, ou mesmo nenhuma [...], o que impossibilita que nos consigamos revezar com a entrega e recolha do menino.

De manhã, consigo organizar a entrega do menino, com algum apoio familiar, no entanto, a tarde não consigo recolhê-lo no ... às 17:30 horas, uma vez que o meu marido está a trabalhar a essa hora e também não tenho qualquer familiar disponível. Aos fins de semana tenho um familiar que folga ao sábado e consegue ficar com o menino; no entanto, ao domingo o meu marido normalmente trabalha, pelo que não tenho também com que o deixar.

Sendo eu empregada de balcão de 1.ª, existem na cafetaria horários de trabalho

compatíveis com as minhas necessidades, a saber:

- *das 6horas às 14:30 horas; ou*
- *das 7horas às 15:30 horas.*

Durante os seis anos que levo ao serviço nesta cafetaria, sempre pratiquei um horário fixo, das 6horas as 14:30 horas, com 30 minutos de pausa para almoço, folgando ao domingo e segunda-feira. Quando o meu vínculo laboral foi transferido para V. Exas., mantiveram o mesmo horário; contudo, nos últimos meses, vi o meu horário alterado a título provisório, tendo que fazer uma semana por mês com entrada às 8:30 e saída às 17horas, o que me faz chegar após a hora de encerramento do ..., sendo sempre mal recebida pelas funcionárias, por estarem a prolongar o seu horário de trabalho e com ameaças de chamarem os responsáveis pela escola segura, o que pressupõe a sinalização do meu filho na CPCJ.

Aguardo, assim, que tendo em conta as disposições legais, me seja organizado um horário de trabalho dentro do período de trabalho referido, e que sempre foi o que pratiquei [...], com vista a responder ao meu direito a conciliar o trabalho com a família».

1.3. Em 21.03.2022, também via CAR, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora, nos seguintes termos:

«[...] Com referência ao pedido de horário flexível feito por V. Exa., informamos que o horário solicitado, de 3.ª a sábado das 6horas às 14:30 (com 30 m de pausa para almoço) com folga ao domingo e segunda-feira, não é possível de ser concedido na cafeteria do Hospital ..., dado que a cafeteria apenas trabalha de segunda a sexta-feira.

Posto isto, terá que prestar serviço numa cafeteria que tenha um horário compatível com o seu pedido, neste sentido a empresa explora a cafeteria do Hospital ..., sita na Rua ..., em Lisboa, onde será possível conceder o horário que V. Exa. pretende.

Conforme solicitado e respeitando os 30 dias que indicou no pedido, deve apresentar-se na cafeteria do Hospital ... no dia 11 de abril de 2022».

1.4. Ainda via CAR, em 29.03.2022, a requerente realizou a sua apreciação nos seguintes moldes:

«Venho, em resposta a recusa formulada pela empresa em conceder o horário flexível organizado de 3.ª feira a sábado, no período compreendido entre as 6horas e as 16:30 Horas, com folga ao domingo e segunda-feira, cumprindo assim as 40 horas semanais a que me encontro obrigada e com descanso complementar ao domingo e 2.ª feira.

O horário solicitado foi devidamente compreendido pela empresa, tal como consta da sua resposta, sendo que a recusa não vem fundamentada em necessidades imperiosas

de funcionamento da empresa ou na impossibilidade da minha substituição indicando tão só que me será concedido o horário desde que eu aceite alterar o local de trabalho para o Hospital ...

Acontece que não possuo horário de transportes que me permita iniciar nesse Hospital o horário flexível solicitado.

Por outro lado, esta a empresa obrigada, nos termos da lei, a organizar o horário de trabalho de modo a permitir a conciliação trabalho/família, tendo o princípio da conciliação um valor reforçado, dada a sua origem constitucional. Referencio ainda que a amplitude do horário solicitado engloba quase todos os horários praticados no estabelecimento, pelo que inexistem razões que fundamentem a recusa».

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 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.

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:

- 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 designios 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 o retorno ao horário praticado, das 6 horas e as 16:30, de terça-feira a sábado, com folga ao domingo e segunda-feira.

2.17. A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança de 6 anos de idade, cujas AEC – Atividades de Enriquecimento Curricular terminam às 17:30, não podendo – o outro progenitor – substituí-la, uma vez que é motorista privado, não tendo horários de trabalho.

2.18. Sem referir o prazo para que o solicitado perdure, presume-se que a trabalhadora o faz pelo limite máximo permitido, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT

2.19. Ao pedido surge apenas declaração de conteúdo equivalente à declaração de que a trabalhadora reside com o filho em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Na intenção de recusa, o empregador alega que a cafetaria onde a trabalhadora presta funções se insere num hospital que só está aberto em dias úteis, sendo – pois – impossível de atender ao seu pedido aí.

2.21. Contudo, disponível para atender ao solicitado, o empregador transfere a trabalhadora para a cafetaria de outro hospital que está aberto aos sábados.

2.22. Assim sendo, e destarte o que a trabalhadora alega na apreciação – que o empregador não aventou nenhum dos motivos permitidos por lei para lhe recusar o pedido, por um lado; e que não pode ir trabalhar para o hospital para onde foi transferida por falta de horários de transporte para lá, por outro lado – é de considerar que o pedido da requerente foi aceite.

2.23. Com efeito, o hospital em que a trabalhadora prestava funções estar encerrado aos fins-de-semana – quando o pedido da requerente é para trabalhar de terça-feira a sábado, recorde-se - é um motivo perfeitamente enquadrável nas exigências imperiosas de funcionamento da organização para justificar a alteração de local de trabalho pelo empregador, quando este só foi ao encontro da pretensão apresentada.

2.24. Mais se acrescente que o empregador não é responsável por verificar se os horários de transporte dos/as trabalhadores/as se coadunam com os seus horários de trabalho.

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 ..., 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 a 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 CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES
E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 27 DE ABRIL DE 2022**