

PARECER N.º 281/CITE/2022

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/1159/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 08.03.2022, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a desempenhar funções de Operador de Call Center.

1.2. A 15.03.2022, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado, conforme a seguir se transcreve:

«Eu, ..., colaborador da ... a desempenhar funções na linha de atendimento da ..., no novo horário pós laboral indicado por vós, venho por este meio requerer autorização superior para [...] praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar a minha menor filha ..., nascida em 14.05.2014, que vive em comunhão de mesa e habitação comigo.

Considerando o disposto no Código de Trabalho, proponho que o novo horário laboral seja alterado sem sofrer alteração do número de horas semanais, que tenha início tão logo possível, conforme o previsto na lei, e que seja válido até a filha menor completar 12 anos (maio de 2026).

Horário solicitado:

Segunda-Feira à sexta-Feira: das 9 às 15horas

Folga semanal idênticas a atual: Sábados e domingo

Intervalo idêntico ao atual: 30minutos».

1.3. Em carta datada de 30.03.2022, o empregador remeteu a sua intenção de recusa ao trabalhador, com o seguinte teor:

«O seu pedido de horário flexível não foi aceite pelo motivo de que, quando foi contratado, a indicação que nos deu, e que se encontra no seu contrato, é que não tem

restrições de horário.

Em paralelo, a atividade de chamadas do serviço tem decrescido muito durante o seu horário atual, tendo crescido a procura de clientes no horário que propomos, pelo que apenas temos a possibilidade de horário que agora solicitamos».

1.4. Em 31.03.2022., via eletrónica, o trabalhador realizou a sua apreciação, que devolveu ao empregador com o seguinte teor:

«Acuso a receção do vosso email, e reitero o meu pedido de horário flexível. Nos termos da lei a vossa resposta tem de ser fundamentada, o que não acontece no caso concreto. Face ao exposto, fico a aguardar o envio da vossa resposta para a CITE que segue em CC no presente email.

Em anexo o documento de solicitação de horário flexível, e provas de que tenho filha menor a viver comigo».

1.5. O empregador não juntou mais documento algum ao processo.

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 do prazo de 20 dias, 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, o requerente pede que lhe alterem o turno de trabalho para o horário das 9 às 15horas, mantendo as folgas fixas aos sábados e domingos, bem como a pausa para refeição em 30 minutos.

2.17. O trabalhador fundamenta o seu pedido na prestação de assistência imprescindível e inadiável à filha de oito anos de idade.

2.18. Como prazo para que o pedido perdure, o requerente refere o limite máximo legalmente permitido, ou seja, o 12.º aniversário da criança - cf. artigo 56.º/1 do CT

2.19. No pedido, o trabalhador refere expressamente que mora com a filha em comunhão de mesa e de habitação.

2.20. Assim sendo, todos os requisitos formais do pedido estão cumpridos, uma vez que também o PNT é respeitado.

2.21. Quanto à intenção de recusa do empregador, cumpre referir que, tal como o requerente sublinha na apreciação, a mesma tem de ser fundamentada. E, acrescenta-se, só existem dois motivos passíveis de admitir o indeferimento de uma solicitação desta natureza – cf. artigo 57.º/2 do CT

2.22. Sendo que nenhum deles foi invocado, muito menos fundamentado pelo empregador. Referimo-nos às exigências imperiosas do funcionamento da organização e/ou à insubstituibilidade do/a trabalhador/a – idem

2.23. Ainda assim, infra se explicará melhor porque improcedem os dois motivos alegados pelo empregador, para além de não encaixarem em qualquer das categorias supra elencadas.

2.24. Relativamente ao que o trabalhador indicou no contrato, para além de a vida ser dinâmica, e de ambas as partes terem de se adaptar a isso, a lei que regulamenta estes é de natureza geral, enquanto a lei que regulamenta o regime da flexibilidade horária é de natureza especial, pelo que esta tem prevalência sobre aquela.

2.25. Sobre o segundo motivo, de que «a atividade de chamadas do serviço tem decrescido muito durante o seu horário atual do requerente, tendo crescido a procura de clientes no horário que propomos», nada é – na verdade – proposto pelo empregador na intenção de recusa, por escrito, tal como a lei obriga, pelo que a segunda parte do argumento se torna incompreensível.

2.26. A propósito da primeira parte do argumentado, contudo, não faz sentido algum responder a um trabalhador que o seu turno tem visto as chamadas decair, para depois lhe rejeitar a mudança de horário.

2.27. Independentemente das explicações dadas nos pontos **2.24.** a **2.26.**, o empregador não apensa mais nada ao processo que comprova o que argumenta, pelo que esses factos não passam de meras alegações, sem valor probatório algum.

2.28. 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 ... 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 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 27 DE ABRIL DE 2022