

PARECER N.º 316/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/1378/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 26.04.2022, 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 as funções nesta organização.

1.2. A 31.03.2022, por escrito, deu entrada na entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado conforme a seguir se transcreve:

«Eu, ..., [...], sou pai de uma criança de 5 anos de idade e no próximo dia 9/10 de abril, serei novamente pai de um menino, ambos vivem/viverão ambos em comunhão de mesa e habitação comigo.

Sucede [...] que a minha filha, e - posteriormente - o meu filho, também dependem do meu acompanhamento, visto que, quer eu, quer a minha esposa, trabalhamos por turnos. Principalmente, durante os fins de semana, tenho por escala turnos de 11 horas consecutivas, acrescentando mais o tempo entre deslocações de casa para o trabalho e vice-versa, perfazendo - no mínimo - um total de 12 horas consecutivas ausente de casa e conseqüente falta de apoio às crianças, bem como sobrecarga da outra progenitora na atenção despendida ao cuidado das mesmas.

Assim sendo, ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho e demais normas legais regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V. Exas. que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível a partir do dia 30 de abril de 2022.

Poderei manter um horário de 8 horas diárias máximas [...] para poder dar o acompanhamento necessário e imprescindível ao cuidado dos meus filhos».

1.3. Em 19.04.2022, via CAR, o empregador remeteu a sua intenção de recusa ao trabalhador, nos seguintes termos:

«Em resposta ao requerimento que apresentou sobre o assunto em epígrafe [Horário de trabalho flexível], vimos esclarecer que o mesmo não reúne os necessários requisitos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, para que a ... possa apreciar o seu pedido [...], nomeadamente, porque omite a indicação do prazo previsto e o intervalo de horário de trabalho flexível, assim como não apresenta qualquer documento suficiente para comprovar a situação familiar descrita.

Não obstante, a ... analisará, como o faz com todos os seus colaboradores, todas as medidas para compatibilização entre a vida profissional e familiar no contexto da organização do trabalho».

1.4. O trabalhador apresentou a sua apreciação cinco dias fora do prazo (em 02.05.2022, quando recebeu a intenção de recusa do empregador em 22.04.2022, pelo que tinha até 27.04.2022 para fazê-la), pelo que o conteúdo desta não será tido em conta para os efeitos ora em análise.

1.5. Ao processo, o empregador não juntou mais documentos para além do referido.

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 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 «um horário de oito horas diárias máximas», sem condicionar o turno a manhãs, tardes ou noites, dias úteis ou fins-de-semana. Apenas e tão-só isso.

2.17. O requerente fundamenta o seu pedido na necessidade de «dar o acompanhamento necessário e imprescindível ao cuidado dos meus filhos», uma menina de cinco anos, e um recém-nascido do início de abril.

2.18. Sem referir prazo para que o pedido perdure, é prática desta Comissão recorrer ao pressuposto de que o trabalhador o faz pelo limite máximo legalmente permitido, ou seja, o 12.º aniversário do filho mais novo— cf. artigo 56.º/1 do CT

2.19. O requerente declara expressamente que mora com os filhos em comunhão de mesa e de habitação, logo no primeiro parágrafo do pedido.

2.20. Assim sendo, conclui-se que o pedido reúne todos os requisitos legais obrigatórios para uma solicitação deste tipo, PNT incluído.

2.21. Por este motivo, não se compreende o alegado pelo empregador na sua intenção de recusa, indeferindo-se a sua pretensão por manifesta falta de fundamento.

2.22. Recorde-se que a lei não exige documento algum a comprovar a residência em comunhão de mesa e de habitação, sendo a autoria da declaração referida do/a próprio/a requerente do pedido.

2.23. Quanto à (falta de) indicação do prazo, também já foi explicado qual o procedimento adotado por esta Comissão nestas situações.

2.24. Relativamente ao «intervalo de horário de trabalho flexível», reafirme-se: o trabalhador não poderia mostrar-se mais disponível, uma vez que só requiere laborar turnos de oito horas, não os cingindo a manhãs, tardes ou noites, dias úteis ou fins-de-semana. Conquanto trabalhe oito horas diárias, deixa o resto à escolha do 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 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 Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 11 DE MAIO DE
2022**