

PARECER N.º 445/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/2062/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 17.06.2022, 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 funções de Assistente ... nesta organização.

1.2. A 17.05.2022, através de requerimento da própria organização, 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:

«Tendo sido proposto, pelos superiores, praticar o horário de trabalho das 8 às 13horas e das 15 às 17horas, venho por este meio solicitar que seja atribuído um horário flexível, das 9 às 13horas e das 14 às 17horas. Sendo que tenho dois filhos menores de 12 anos e que necessito deste horário para os ir levar e buscar à escola, visto que a minha esposa é ... e trabalha por turnos, não usufruindo de um horário compatível com o horário escolar dos meus filhos».

1.3. Via eletrónica, em 06.06.2022, o empregador remeteu a sua intenção de recusa ao trabalhador nos seguintes termos:

«Na sequência do pedido de atribuição do regime de horário flexível, nos termos do disposto no artigo 57º e seguintes do Código do Trabalho, comunica-se a V. Ex.ª que o ... tem intenção de indeferir o respetivo pedido, porquanto o mesmo não cumpre os requisitos estabelecidos na supra citada disposição legal, nomeadamente no que se refere à indicação da data em que o trabalhador pretende começar a beneficiar do regime de horário flexível, o prazo previsto de duração que o trabalhador pretende usufruir do regime de horário flexível, bem como a ausência da declaração da qual conste que o(s) menor(es) vive(m) com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação, impedindo, assim, o ..., face à ausência desses elementos anteriormente mencionados no

requerimento apresentado pelo trabalhador, de aferir se o trabalhador reúne os requisitos legais para requerer a atribuição do regime de horário flexível no âmbito das medidas de promoção e proteção da parentalidade».

1.4. O trabalhador apresentou a sua apreciação em 13.06.2022, nos seguintes termos:

«..., trabalhador da ..., com a categoria de Assistente ... [...], vem [...] expor e requerer a V. Exa., nos termos e com os seguintes fundamentos:

Dos factos

- 1. O trabalhador, aqui Requerente, e pai de dois filhos menores (... e ...), com de 9 e 5 anos – cf. doc. 1*
- 2. com quem partilha mesa e habitação – cf. doc. 2*
- 3. Os referidos filhos do Requerente frequentam o 3.º ano e o pré-escolar, respetivamente, no estabelecimento ...*
- 4. A hora de saída dos menores, após cumprimento do seu horário escolar diário, e às 17:30 – cf. doc. 3*
- 5. Refira-se que, para além do Requerente, também a sua esposa e mãe dos filhos menores está empregada e, portanto, ativa profissionalmente.*
- 6. Exercendo, no entanto, a sua atividade em horário que se revela, na esmagadora maioria, incompatível com a entrega e recolha dos filhos na escola.*
- 7. Assim, necessariamente, é ao trabalhador, ora requerente, que, diariamente, cumpre, em exclusivo, as tarefas de entrega e receção dos seus filhos menores na escola que frequentam.*
- 8. E se, no que concerne ao horário de saída dos filhos na escola, o horário de trabalho que o Requerente vem efetuando em nada constitui obstáculo.*
- 9. Já no que concerne à hora de entrada dos filhos existe forte e insuperável incompatibilidade. Senão, vejamos.*
- 10. Ao ter de efetuar um horário rígido de trabalho, com o período da manhã compreendido entre as 8 e as 13horas*
- 11. e o período da tarde entre as 15 e as 17horas.*
- 12. o Requerente fica, de todo, impedido de, em tempo útil, entregar os seus filhos menores a uma hora sequer próxima do início do seu horário escolar diário (o qual, lembre-se, começa às 9horas).*
- 13. Cenário que, obriga as referidas crianças (de apenas 9 e 5 anos, lembre-se) a permanecer na escola durante mais de uma hora totalmente desacompanhadas dos pais ou professores,*
- 14. cenário que, evidentemente, se revela totalmente desadequado e prejudicial para a saúde física e mental das crianças, bem como para a sua própria segurança.*

Do Direito

[...]

Assim, e considerando o supra exposto,

E em face da junção, com o presente requerimento, dos elementos em falta e que motivaram a intenção de recusa do pedido inicial («indicação da data em que o trabalhador pretende começar a beneficiar do regime de horário flexível, o prazo previsto de duração que o trabalhador pretende usufruir do regime de horário flexível, bem como a declaração da qual conste que os menores vivem com o trabalhador em comunhão de mesa e de habitação»).

Requer-se a V. Exa. a concessão da autorização para a prática, por parte do trabalhador em apreço, de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, traduzido – em concreto – na prática, a partir do próximo dia 10 de julho, do seguinte horário: das 9 às 17horas, com pausa para almoço das 13 às 14horas [...].».

1.5. Ao processo, o empregador não juntou mais documentos, para além dos já referidos.

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 que lhe seja atribuído o seguinte horário: das 9 às 17horas, com pausa para almoço das 13 às 14horas.

2.17. O requerente fundamenta o seu pedido na necessidade de melhor conciliar o trabalho com a família, nomeadamente, de conseguir deixar os filhos menores na escola e pré-escolar, respetivamente, uma vez que – com o horário que pratica atualmente – as crianças ficam mais de 60 minutos à espera do/a respetivo/a docente. Isto, porque a outra progenitora é ..., trabalhando por turnos, o que a impossibilita de substituir o requerente nesta tarefa de logística escolar dos filhos.

2.18. Sem referir prazo algum para que o pedido perdure, esta Comissão presume que o requerente o faz pelo limite máximo legalmente permitido, ou seja, o 12.º aniversário do filho mais novo do casal – cf. artigo 56.º/1 do CT

2.19. O trabalhador só junta ao pedido declaração da Junta de Freguesa de que mora com os menores em comunhão de mesa e de habitação aquando da apreciação. Contudo, da forma como o pedido se encontra formulado, entende-se que esse facto já é dedutível desde o início do procedimento encetado para requerer a flexibilidade horária.

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

2.21. Na intenção de recusa, o empregador argumenta que o pedido não reúne os três requisitos legalmente obrigatórios para proceder, ao contrário do que acaba de ser escrito no ponto antecedente.

2.22. Para que fique absolutamente claro para ambas as partes, reafirma-se: o pedido está conforme com a lei desde o início do mesmo, uma vez que eventuais vícios de forma não poderiam ser sanados aquando da apreciação, sendo sempre necessário realizar um pedido novo.

2.23. Tal, contudo, não se revela preciso, uma vez que o prazo em que o trabalhador pretende começar a gozar do horário nem sequer consta do leque dos três pré-requisitos; sendo que os 30 dias referidos no artigo 57.º/1 do CT são meramente indicativos, e não imperativos.

2.24. Prosseguindo para a falta da indicação de prazo para o pedido durar, já foi esclarecido, no ponto **2.18.**, que a falta de indicação de prazo em pedidos deste tipo leva a que esta Comissão presuma que o requerente o faz pelo máximo permitido por lei, ou seja, o 12.º aniversário da criança.

2.25. Sendo, o trabalhador, pai de dois filhos, de 9 e 5 anos, terá direito a gozar do horário pretendido até que a criança mais nova complete 12 anos de idade.

2.26. Por último, embora não menos importante, quanto à ausência da declaração atestando que reside com os menores em comunhão de mesa e de habitação, a lei não obriga a que a mesma provenha de fonte oficial, podendo ser de autoria do próprio requerente. Da mesma forma que a declaração não tem de traduzir, literalmente, o que menciona a lei, desde que o seu teor seja análogo.

2.27. Ora, como já foi referido supra, no ponto **2.19.**, da forma como o pedido se encontra formulado, entende-se que esse facto já é dedutível desde o início do procedimento encetado para requerer a flexibilidade horária.

2.28. Saliente-se, 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 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 6 DE JULHO DE 2022**