

PARECER N.º 496/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/2381/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 11.07.2022, 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 ... nesta organização.

1.2. A 21.06.2022, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

«Eu, ..., [...], venho solicitar a V. Exa. que me seja atribuído regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de 12 anos, ..., neste momento com 8 meses de idade.

Sendo o meu companheiro ..., a exercer funções [...] com horário em regime de trabalho 24/7 por turnos, incluindo período noturno, fins-de-semana e feriados — como é comprovado pelo seu Comandante, em anexo a esta carta.

Venho requerer um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, de segunda a sexta-feira — excetuando feriados (momento em que a creche se encontra encerrada) — entre as 8 e as 18 horas [...]

Para os devidos efeitos, pretendo que o horário flexível no requerido perdure até que a minha filha complete os 12 anos de idade [...]

Declaro ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente».

1.3. Via CAR, em 06.07.2022, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora, nos seguintes termos:

«[...] Vimos pelo presente dar resposta ao requerimento de V. Exa, rececionado a 21.06.2022., no âmbito do qual solicita a atribuição de um horário flexível nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Consta do pedido apresentado que V. Exa. pretende a atribuição de horário nos dias úteis, no período das 8 às 18horas [...]

Considerando o pedido apresentado, a análise efetuada e a decisão que sobre o mesmo recaiu, cumpre-nos a informar da decisão de que só é possível conceder o regime de horário flexível condicionado à distribuição dos turnos em falta na elaboração do horário, por forma a não colocar em causa o normal funcionamento do serviço nem os direitos dos outros colaboradores que nele desempenham as suas funções.

Acresce que não podem os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, pelo que terão, então, de ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.

Face ao exposto, o novo pedido de horário flexível foi deferido condicionalmente, com o compromisso de acordo entre as partes na negociação de turnos.

Este pedido deverá ser equacionado anualmente pois as condições podem sofrer alterações.

Mais se informa que nesta data o processo será remetido ao CITE - Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para análise e parecer.

Com os melhores cumprimentos».

1.4. De acordo com o n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, antes de remeter o processo a esta Comissão, o empregador deveria ter facultado à trabalhadora um prazo de cinco dias para que esta pudesse exercer o seu direito facultativo à apreciação.

1.5. Segundo o comprovativo dos correios, a intenção de recusa remetida à requerente só foi por esta rececionada em 12.07.2022., tendo o processo sido enviado à CITE pelo empregador em 08.07.2022. e chegado ao seu destino em 11.07.2022. Contactado o Hospital, a trabalhadora não apresentou, até à data, apreciação alguma.

1.5. Ao processo, o empregador juntou o mapa de horários do Serviço em que a requerente presta as suas funções, relativo ao mês de julho de 2022.

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, a trabalhadora solicita horário de trabalho «nos dias úteis, de segunda a sexta-feira — excetuando feriados (momento em que a creche se encontra encerrada) — entre as 8 e as 18 horas».

2.17. A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma menina de 8 meses de idade a quem precisa de prestar assistência imprescindível e inadiável, o que é impossível ao outro progenitor, que é ... e labora também por turnos, mas 24/7, incluindo fins-de-semana e feriados.

2.18. E refere, para prazo-limite do solicitado, o 12.º aniversário da filha.

2.19. A trabalhadora refere expressamente que vive com a menor em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Assim sendo, o pedido reúne todos os requisitos legais, PNT incluído.

2.21. Quanto à intenção de recusa do empregador, para além de padecer de um erro estrutural, uma vez que inexistem aceitações parciais ou condicionadas neste tipo de

pedidos, pouco mais acrescenta.

2.22. Assim sendo, e cabendo ao empregador o ónus de fundamentar por que motivo pretende indeferir este direito especial que o legislador atribui a cuidadores/as de crianças até 12 anos de idade, entre outros, improcede o argumento invocado pelo Hospital para o efeito ora em análise.

2.23. 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.

2.24. 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 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 CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP –
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO
TURISMO PORTUGUÊS, EM 3 DE AGOSTO DE 2022**