

PARECER N.º 662/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/3374/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 13.09.2022, 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 funções de ... nesta organização.

1.2. A 24.08.2022, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

«Por motivo de ter a meu cargo o meu filho de 2 anos de idade, a quem tenho de prestar assistência, e, designadamente, levar e trazer do colégio, cujo horário é o que consta da declaração em anexo, venho requerer a renovação do horário solicitado anteriormente, pois as circunstâncias relacionadas com o horário escolar mantêm-se.

Neste sentido, o horário flexível deve ser elaborado entre as 9 horas e as 16:30, uma vez que, estando obrigada à prestação de 7 horas de trabalho diário, indico uma amplitude de 7:30.

[...] venho agora requerer que tal horário flexível me seja concedido pelo prazo de dois anos, ao abrigo do art.º 57 n.º 1 al. a), uma vez que o limite do prazo de 30 dias está cumprido, e que o meu filho não tem 12 anos de idade.

Para efeitos do mesmo artigo 57.º, declaro que o meu filho ... I, nascido a 18 de outubro de 2019, vive comigo em comunhão de mesa e habitação».

1.3. Em 07.09.2022, via eletrónica, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora nos seguintes termos:

«Relativamente ao seu pedido de horário flexível, que chegou ao conhecimento da XXX, nomeadamente dos Recursos Humanos e da sua chefia, no dia 24.08.2022, vimos por este meio responder ao mesmo.

Cabe à Direção de ... assegurar o serviço diário, dentro do período de funcionamento

compreendido entre as 8 e as 20 horas, de segunda a sexta-feira, e aos sábados, das 8:30 às 15 horas.

Atualmente, o serviço de ... conta já com um elevado número de trabalhadores a exercer o mesmo horário, designadamente o horário das 9 horas às 15:30.

Considerando que a ... tem de ser efetuada até às 20 horas, o elevado número de trabalhadores a exercer o horário da manhã prejudica o funcionamento do serviço na medida em que coloca em causa o funcionamento do serviço de ... no período da tarde.

Em face do exposto, não é possível à XXX aceitar mais pedidos para os horários entre o período das 8:30 às 15:30, uma vez que prejudica o funcionamento eficaz do referido serviço, essencial para a empresa, bem como para a cidade de Lisboa e para os seus cidadãos.

Tentando ir de encontro às suas expectativas, propomos o horário das 10:30 às 17 horas, que lhe permitirá conciliar, em parte, a vida profissional com a familiar.

Em alternativa, existe também a possibilidade de lhe ser atribuído o horário das 12:30 às 19 horas».

1.4. Pela mesma via, em 09.09.2022., a trabalhadora realiza a seguinte apreciação:

«Relativamente aos horários que são sugeridos no e-mail, os mesmos não me permitem conciliar a minha vida profissional com a familiar, visto que para além do meu filho, que tenho de ir levar e buscar à escola, presto cuidados aos meus avós e irei ter que ir buscar a minha avó ao centro de dia.

Encontro-me neste momento a aguardar uma entrevista, que se realizará no dia 20 de setembro, no centro de dia que a minha avó irá frequentar em que o horário é das 9 horas às 17:30 (irei facultar a declaração do horário quando a minha avó estiver inscrita nesse mesmo centro). Estava à espera do contacto do centro para a marcação desta entrevista desde início de agosto e o mesmo aconteceu hoje.

É de ainda salientar que um dos horários sugeridos, o das 12:30 às 19 horas, não tem em consideração o horário da escola que foi enviado juntamente com a restante documentação.

Visto que os horários entre as 8:30 e as 15:30 são os mais preenchidos, venho sugerir o horário das 9:30 às 16 horas ou 10 horas às 16:30 (na carta enviada com o pedido de renovação dispôs um período horário entre as 9 horas e as 16:30)».

1.5. Ao processo, o empregador não juntou mais documentos para além dos 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, a trabalhadora solicita a renovação do horário flexível de que goza, um turno entre as 9 horas e as 16:30, somente aos dias úteis.

2.17. A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ter de prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho menor, de dois anos de idade.

2.18. E refere, como prazo para que o solicitado perdure, dois anos.

2.19. A requerente afirma ainda que mora com o menor em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Assim sendo, aparentam estar reunidos todos os requisitos legais necessários para um pedido deste tipo, PNT incluído.

2.21. A entidade empregadora recusa a concessão de tal horário, alegando que atualmente o serviço de fiscalização detém um elevado número de trabalhadores a exercer o mesmo horário, referindo ainda que em virtude de a fiscalização ter de ser efetuada até às 20horas, o elevado número de trabalhadores a exercer o horário da manhã prejudica o funcionamento do serviço porquanto põe em causa o funcionamento do serviço de fiscalização no período da tarde.

2.22. De referir que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação trabalho/família do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.23. Ora, alvitados os argumentos da entidade empregadora, somos de concluir que os mesmos são insuficientes e não permitem preencher o conceito de exigências imperiosas de funcionamento da empresa e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora.

2.24. Na verdade, o empregador arguiu os seus argumentos de forma genérica e conclusiva limitando-se a referir que já existe um elevado número de trabalhadores a exercer o horário da manhã e que isso prejudica o funcionamento eficaz do referido serviço de ... no período da tarde.

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 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 CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP –
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 12 DE OUTUBRO DE 2022**