

PARECER N.º 678/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/3518/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 21.09.2022, via eletrónica, 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 23.08.2022, deu entrada na entidade empregadora requerimento da trabalhadora supra identificada a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível conforme a seguir se transcreve:

«Eu, ... XXX, [...], venho por este meio requerer autorização superior para [...] praticar a modalidade de horário flexível [...], de modo a acompanhar a minha filha menor, ... XXX, nascida em, até esta completar os 12 anos.

Considerando o disposto [na lei], proponho o seguinte horário: período único, de segunda a sexta-feira, excluindo fins-de-semana e feriados, das 8 às 16horas.

Declaro cumprir o PNT e que a descendente habita comigo em comunhão de mesa e habitação [...].»

1.3. Em 12.09.2022, a trabalhadora foi notificada, via eletrónica, da seguinte intenção de recusa:

«Informa-se que, por Despacho de 09.09., da Sra. Enfermeira Diretora, o seu pedido de horário flexível foi indeferido nos seguintes termos: ‘Face ao exposto, não sendo comportável, neste Serviço, de mais ... com horário, indefere-se o pedido, realçando que, de acordo com o informado, o horário requerido já é o praticado, com exceção de alguns dias de fim-de-semana, por carência de ... na equipa e necessidade de prestar cuidados aos doentes internados

Poderá ser analisada a possibilidade de:



- *Alternância de horário com as demais enfermeiras que já têm horário imposto pela CITE, de acordo com o parecer da Sra...Adjunta do Serviço; ou*
- *Transferência de Serviço [...]*».

1.4. Em 15.09.2022., pela mesma via, a trabalhadora realizou a seguinte apreciação:

«Venho por esta via pronunciar-me em relação ao indeferimento ao requerimento por mim apresentado com pedido de autorização, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, para prestação de trabalho em regime de horário flexível, em jornada contínua, cumprindo as 35h semanais contratualizadas, de segunda a sexta feira (excetos sábados, domingos, feriados), das 8 às 16horas.

Antes de mais, queria salientar que, no momento em que me vinculei com o ..., me encontrava em circunstâncias pessoais e familiares bem distintas das quais me encontro a presente data.

Em resposta ao indeferimento e tendo em conta os argumentos apresentados para fundamentação da recusa do pedido, são expostas algumas considerações.

Do argumento apresentado pela Sra. ... Diretora do ... relativamente ao usufruto do horário requerido, cabe-me informar que, após leitura dúbia do último parecer emitido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, emitido em dezembro 2021, me encontro a realizar turnos de fim de semana e feriados até à presente data, pelo que anexo todos os horários aprovados e finalizados desde janeiro de 2022.

Reitero que este pedido tem como base o facto de a minha descendente, ..., nascida a ..., ter ambos os progenitores a exercer funções por turnos e uma vez que o pai, militar da ..., não pode, por contingências inerentes a sua condição de militar, usufruir de flexibilidade de horário, realizando turnos de 24 horas, durante a semana, fins de semana, feriados e épocas festivas.

O facto de a minha descendente frequentar uma instituição de ensino apenas durante os dias de semana, com horário de funcionamento das 7:30 as 20horas, a articulação familiar com a gestão de turnos em dias em que a instituição de ensino se encontram encerrada, tem-se tornado incomportável, colocando em causa a vida familiar, o acompanhamento do desenvolvimento da minha descendente e da ausência de oportunidade da minha descendente de passar um único fim de semana com os dois progenitores em simultâneo.

Compreendo a subcarga do Serviço no que concerne ao rácio de elementos de ..., no entanto, o que referem como, 'não sendo comportável neste serviço a existência em simultâneo de mais ... com este horário', não é - de todo - verdade uma vez que, à presente data, serei a única ... em usufruto deste

horário, pelo que o que sugerem de 'alternância de horário com as demais ... que já tem horário imposto pela CITE' não e de todo verdade nem possível. Compreendo a dificuldade do Serviço 'por carência grave de enfermeiros na equipa', no entanto não é justificação para negarem um direito que está estipulado na lei e que já tinha sido determinado por decisão anterior da CITE.

A possibilidade sugerida, para resolução desta questão seria equacionar uma 'transferência de serviço, onde o horário a praticar será das 8 às 20horas, se a requerente assim o aceitar', não é possível de ser aceite, uma vez que o horário de funcionamento da instituição de ensino frequentada pela minha descendente é o referido anteriormente. Importa, também, lembrar que o horário flexível que me foi atribuído anteriormente se inicia às 8 e termina às 16horas.

Reforço ainda, tal como o descrito no pedido de horário flexível agora entregue ao ..., que este pedido de transferência foi realizado por incentivo da Sra. ..., uma vez que não lhe era possível comportar mais horários CITE [...].».

1.5. Ao processo, o empregador apensou o mapa de horários do Serviço em que a requerente presta funções, relativo a agosto do ano corrente.

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 requerente solicita o turno das 8 às 16horas, somente aos dias úteis, exceto fins-de-semana e feriados.

2.17. O objetivo do solicitado é prestar assistência imprescindível e inadiável à filha de 2 anos de idade, uma vez que o outro progenitor é ..., laborando também por turnos, e – nomeadamente - a logística da creche da criança se encontra fortemente comprometida.

2.18. O prazo para que o pedido coincide com o limite legal, ou seja, o 12.º aniversário da criança.

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

2.20. Quanto à intenção de recusa do empregador, refere – em suma – que já existem pessoas a mais a gozar do turno pretendido, e que só existem duas opções: ou ratear por todas o turno pretendido como esta Comissão refere em pareceres anteriores, ou transferir a requerente de Serviço.

2.21. Destarte, na apreciação, a trabalhadora referir que não tem mais colega algum/a a gozar de horário flexível nos moldes por si pretendidos, na verdade, tal é irrelevante para o caso ora em apreço.

2.22. Isto porque a Sra. ...Diretora está absolutamente correta quando indica a aplicação da teoria da rotatividade como sendo a solução para o pedido da trabalhadora.

2.23. Com efeito, respeitar o princípio da igualdade de tratamento no local de trabalho consegue-se assim mesmo: o empregador pega em todas as pessoas que requereram

determinado turno, sempre que entenda que chegou o momento em que certo Serviço deixou de ser gerido com qualidade para os utentes. E depois atribui esse turno na mesma medida a todos/as os/as que o requereram, para que o universo de titulares de gozo usufrua do direito à flexibilidade horária na mesma proporção.

2.24. Assim, tanto faz ser apenas uma requerente ou a totalidade dos/as ... do Serviço. A teoria da rotatividade mantém-se. O que, eventualmente, se altera é a «fatia» de que cada titular do direito conseguirá gozar, ou seja, quanto maior for o número de pessoas a querer o turno da manhã, menor será a proporção atribuída a cada um/a.

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**