

PARECER N.º 387/CITE/2023

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 nº CITE-FH/1929/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 18.04.2023, 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 ... nesta organização.

1.2. A 27.03.2023, via CAR, foi remetido à entidade empregadora novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado, cujo conteúdo tem o seguinte teor:

- Tem um filho menor com 6 anos de idade;
- Com quem mora em comunhão de mesa e habitação; e
- Quer um horário de trabalho das 6horas e termo às 14h30, somente aos dias úteis.

Isto porque a escola do filho geralmente termina cerca das 15horas e a outra progenitora da criança trabalha aos fins-de-semana, pelo que é necessário alguém que lhe preste os cuidados imprescindíveis e inerentes à sua idade.

1.3. Em 06.04.2022, pela mesma via, o empregador remeteu a sua intenção de recusa ao trabalhador, que a rececionou cinco dias depois, nos seguintes termos:

«[...] conforme já foi referido na nossa resposta datada de 20 de janeiro de 2023, a redução do horário de trabalho e incompatível com a natureza da atividade da empresa, e em particular com as funções de ... por si exercidas, pelo que a empresa mantém a sua decisão de recusa do seu pedido, com base nos seguintes fundamentos em concreto:

- *A recolha de resíduos e um serviço público essencial, enquadrado pela Lei n.º 23/96, de 26 de julho, pelo não poderá deixar de ser executado sob pena de colocar em causa*

a saúde pública.

• A empresa opera nos horários das 06h00 as 12h30; 13h15 as 19h45; 20h30 as 03h00 e 03h30 as 10h00, todos de segunda a sábado, (tendo ainda alguns circuitos de recolha ao domingo), por forma a ser possível recolher todos os resíduos produzidos diariamente. A cidade é o dos principais produtores de resíduos urbanos do País, pois, para além da sua população residente, recebe diariamente, quase mais 173.000 pessoas que vêm trabalhar ou estudar para a cidade e tem, ainda, um elevado fluxo de turismo.

• Os circuitos de recolha estão definidos naqueles horários e não em outros, pois estes garantem que, tendo em consideração variáveis como a frequência de enchimento dos equipamentos, o trânsito da cidade ou a redução do impacto do ruído produzido, permitem a recolha diária de todos os resíduos da cidade.

• Os circuitos só são efetuados nestes horários, não existindo outros. Por tal motivo, os ...s, como é o caso de V. Exa., apenas podem laborar dentro desses horários.

A realização de cada circuito implica 1 ... e 1 ou 2 ... (conforme seja de carga traseira ou superior), sem estes elementos não é possível o camião sair para realizar a recolha de resíduos.

• Este trabalho é efetuado em inúmeros pontos na cidade (não é um único local fixo) pelo que não é possível o colaborador trabalhar no seu horário habitual (06h00 às 12h30) e depois trabalhar mais 1h18 noutra circuito e regressar para terminar o serviço, pois:

- Não existem circuitos com a duração de 1h18;

- Não é possível o colaborador realizar uma parte do circuito e a restante ser assegurada por outro colaborador.

Assim, e tal como é do seu conhecimento, a atividade de ... é realizada em turnos diários e cíclicos, de segunda a sábado, pelo que não é possível a redução do horário de trabalho ao sábado. Os circuitos só são efetuados nos horários estipulados, não existindo outros. Por tal motivo, os ..., como é o caso de V. Exa., apenas podem laborar dentro desses horários.

Pelo exposto, não se afigura possível deferir o seu pedido de laboral num horário de trabalho até as 14:30h. Logo, não é possível que o colaborador trabalhe no seu horário habitual (06h00 as 12h00) e depois trabalhe parte do horário noutra circuito e regresse para terminar o serviço.

Não obstante, a ..., sendo sensível a sua situação familiar, e dentro das limitações da atividade por si exercida, deu-lhe a oportunidade de escolher qualquer um dos turnos disponíveis, estando disposta a alterar a organização do tempo de trabalho por forma a acomodar as suas necessidades, no entanto, V. Exa. sempre recusou tal solução, não sendo possível a empresa apresentar outra proposta para ajudar na conciliação entre a sua vida profissional e a sua vida pessoal e familiar».

1.4. Desta feita, o trabalhador não realizou apreciação alguma.

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, o trabalhador solicita um horário de trabalho com início às 6horas e termo às 14h30, somente aos dias úteis.

2.17. O requerente fundamenta o seu pedido no facto de um filho menor, de 6 anos de idade, cujas aulas terminam cerca das 15horas, sendo que a outra progenitora labora

aos fins-de-semana e a criança precisa que lhe sejam prestados os cuidados próprios da idade.

2.18. Sem referir prazo para que o solicitado perdure, presume-se que o requerente o faça pelo limite legal, ou seja, a data do 12.º aniversário do descendente – cf. artigo 56.º/1 in fine

2.19. O trabalhador refere ainda que mora com o filho em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Assim sendo, aparentemente, estão reunidos todos os requisitos legais necessários para um pedido deste tipo.

2.21. Contudo, uma leitura atenta da Intenção de Recusa (IR) basta para perceber que isso não corresponde à realidade.

2.22. Desde logo, porque – com o pedido supra referido – o trabalhador não cumpre com o PNT contratualmente acordado, deixando a descoberto parte de um turno.

2.23. Mais se acrescente que, para trabalhadores/as por turnos, é obrigatório que os pedidos de flexibilidade horária se limitem aos turnos existentes e praticados na organização onde prestam as suas funções profissionais.

2.24. De novo, cotejado pedido e IR, é claro que o requerido não encaixa em nenhum dos turnos existentes – daí, exatamente, ficarem períodos a descoberto.

2.25. Em suma, a IR está bem feita, estruturalmente fundamentada, em total consonância com o que manda a lei, pelo que se confirmam as necessidades imperiosas do funcionamento da organização para reiterar o indeferimento do pedido do trabalhador. Sendo que não vale a pena o empregador fazer nova solicitação se esta extravasar os turnos existentes e praticados na organização – tal como o empregador sugeriu, o que é aqui de realçar e louvar, em nome da promoção da conciliação trabalho/família.

2.26. 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 favorável 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 9 DE MAIO DE 2023