

PARECER N.º 468/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 n.º 2238-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 09.05.2023, via CAR, 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 Sub Chefe de Operações nesta organização.

1.2. A 04.04.2023, via CAR, seguiu para a entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado, cujo conteúdo tem o seguinte teor:

- Pai de uma menor de 8 meses;
- Com quem vive em comunhão de mesa e habitação, de acordo com o estipulado no acordo de regulação parental, i.e., em semanas alternadas;
- Quer trabalhar no turno da manhã, das 9horas às 17:30 nas semanas em que está com a filha;

1.3. Em 26.04.2023, o empregador remeteu a sua intenção de recusa ao trabalhador nos seguintes termos:

«[...] Salientamos que o pedido de horário flexível que faz de poder passar a fazer horário de trabalho a iniciar às 9horas e a terminar pelas 17:30m, não será possível garantir, pois

que tal horário é um horário inexistente no estabelecimento onde presta o seu trabalho, nos dias úteis.

Efetivamente, no estabelecimento em causa, o horário em vigor do turno da manhã inicia-se, nos dias úteis, pelas 8:30 e termina pelas 17 horas, pelo que o pedido de iniciar o seu trabalho pelas 9 horas- é impossível de concretizar, por não existir.

Tal horário apenas existe aos fins-de-semana, pois que nestes dias não se realizam depósitos bancários, o que é feito nos dias úteis da semana, precisamente a partir das 8:30, pela equipa de direção do estabelecimento, da qual faz parte.

O horário que solicita então, não existe, nos dias úteis da semana, nem nunca existiu em tal estabelecimento, pelo que não podemos criar um horário à medida para si, o que implicaria um desfasamento nos horários da equipa e um desfasamento com os horários dos colegas».

1.4. O trabalhador não realizou qualquer apreciação.

1.5. Ao processo, o empregador também não juntou mais documentos para além dos referidos, apesar de contactado pela CITE para que apensasse ao processo o mapa de turnos atualmente praticado.

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 da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (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.¹

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

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

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 designios 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 horário das 9 horas às 17:30, em semanas alternadas.

2.17. O seu objetivo é prestar acompanhamento à filha menor, de 8 meses, com quem vive segundo a modalidade supra referida, na senda do que ficou disposto no acordo de regulação parental.

2.18. Sem dizer qual o prazo para que o solicitado perdure, presume-se que o trabalhador o faça pelo limite legal, ou seja, a data do 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 in fine do CT

2.19. Reitere-se que o trabalhador refere também expressamente que mora com a menor em comunhão de mesa e habitação em semanas alternadas, apensando ao pedido cópia do acordo de regulação parental.

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

2.21. Contudo, lida a Intenção de Recusa (IR), conclui-se que o mesmo não é verdade.

2.22. Isto porque o empregador demonstra, clara e expressamente, que o horário pretendido não existe face aos turnos praticados na organização; ou,

precisando, somente existe aos fins-de-semana, caso em que o requerente nunca cumpriria o PNT das 40 horas para as quais foi contratado.

2.23. Assim sendo, perde o sentido continuar qualquer tipo de análise ao presente processo, uma vez que não é exigível ao empregador que adapte os turnos existentes e praticados na organização às necessidades pessoais e familiares dos/as seus/suas trabalhadores/as.

2.24. Estes são, precisamente, os limites dos horários de trabalho flexíveis que a lei refere, no artigo 56.º/2 do CT. Isto, sem prejuízo de o trabalhador poder apresentar novo pedido, conquanto este se atenha aos turnos existentes e praticados na organização.

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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...,

podendo este apresentar novo pedido, conquanto este se atenha aos turnos existentes e praticados na organização.

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 EM 07 DE JUNHO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES - UGT