

PARECER N.º 509/CITE/2023

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 nº CITE-FH/2476/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 22.05.2023, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de renovação da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ... naquela organização.

1.2. Em 02.05.2023, via CAR, seguiu para a entidade empregadora um pedido de prestação de renovação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«Eu, ..., com a categoria profissional de ..., venho, pelo presente e nos termos [da lei], requerer autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível, considerando que sou mãe de uma criança, ..., nascido em 16.02.2018 com quem vivo em comunhão de mesa e habitação [...]

Neste sentido, e para prestar assistência imprescindível e inadiável ao meu filho, solicito a V. Exas. que, nos termos dos referidos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, me seja elaborado um horário de trabalho de segunda a sexta-feira, com descanso semanal e complementar aos sábados e domingos, e dispensa de trabalho aos feriados, por nestes dias não ter rede de apoio familiar [...]

Assim, de segunda a sexta-feira, o horário deverá ser elaborado em cumprimento do PNT a que me encontro vinculada, com a condição de chegada aos calços até às 19horas. Nos referidos termos legais, o horário solicitado deverá [...] perdurar ate aos 12 anos do meu filho [...].»

1.3. Via eletrónica, em 12.05.2023, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora com o seguinte teor:

«No seguimento do teu pedido de horário flexível [...], vimos pelo presente enviar a intenção de recusa sobre o mesmo.

[...] Os pedidos efetuados anteriormente (2020, 2021 e 2022) em que a empresa tinha em curso a ..., a qual permitia que a maior parte dos voos fossem realizados com regresso à base (Lisboa) no próprio dia.

Sucede que, como é do seu conhecimento, a frota ... e respetiva operação parou no dia 31 de outubro de 2022, por via da cessação unilateral por parte do cliente ...

A empresa está em processo de retoma da atividade operacional com a ... e, para o efeito, habilitou oportunamente V. Exa. com uma ação de formação, para a qualificar para ambos os equipamentos, podendo operar cada um deles.

A ... que está a ser delineada com os Clientes não se compadece à partida com a realização de voos diários e regresso à base (Lisboa) no mesmo dia, pelo que:

1. Atendendo à situação delicada que vivemos (demora na aprovação de novo equipamento e/ou recertificação ao de outro, sem auferir qualquer receita nestes últimos cinco meses e meio);

2. A redução do número de tripulantes em resultado da cessação (denúncia) do contrato de trabalho por parte de alguns tripulantes; - importa, por exigências imperiosas de funcionamento da empresa, que todos os colaboradores e, particularmente os tripulantes, estejam sensibilizados e preparados para esta nova realidade/exigência operacional e totalmente disponíveis em termos de horários, para poder operacionalizar todos os voos que nos são/forem solicitados.

Por conseguinte, a empresa vê-se na contingência de comunicar a V. Exa. a intenção de recusa da manutenção do horário flexível, pelos motivos supra apresentados».

1.4. Em 16.05.2023, a trabalhadora realizou a sua apreciação baseando-a, essencialmente, em jurisprudência e legislação atinente aos direitos de parentalidade. Em resposta aos argumentos do empregador, a requerente destaca ainda o seguinte:

«Em bom rigor, estes argumentos não concretizam objetivamente nenhuma circunstância que impeça a minha substituição. Na realidade, a formação que me foi ministrada foi simultaneamente ministrada a vários outros colaboradores, pelo que qualquer deles exercerá, com a mesma competência e qualificação, as mesmas funções que desempenho na empresa. Por outro lado, não resulta igualmente alegado qualquer elemento objetivo que demonstre que a frota ... não se compadece com o horário que solicitei».

1.5. O empregador juntou ao processo todos os outros pedidos de horário flexível realizados pela trabalhadora e respetiva tramitação.

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(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo

do período normal de trabalho (PNT) 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 só tem a possibilidade de recusar o pedido com base 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 da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, 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 pelo conceito «aquele [horário] 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, o/a trabalhador/a poderá laborar até seis horas seguidas e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/à trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT 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 PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as 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, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, a requerente pede o seguinte horário de trabalho:

«[...] de segunda a sexta-feira o horário devera ser elaborado, em cumprimento do período normal de trabalho a que me encontro vinculada, com a condição de chegada aos calços até às 19horas».

2.17. A trabalhadora pede – pela terceira vez – a renovação do horário flexível, para prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho, de 5 anos de idade, uma vez que

o outro progenitor também labora por turnos rotativos e inexistente qualquer rede de apoio familiar.

2.18. O prazo para que o pedido perdure é o limite legal, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança – confirmar artigo 56.º/1 do CT in fine

2.19. A requerente menciona expressamente que vive com o filho em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Assim sendo, todos os requisitos formais do pedido estão cumpridos, uma vez que também o PNT é respeitado.

2.21. Quanto à intenção de recusa do empregador, baseia-se em alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização.

2.22. Contudo, tal como – de resto – a requerente ressalta na apreciação, este argumento é meramente invocado, sem ser minimamente justificado ou fundamentado. E isso não é aceitável: o empregador tem de demonstrar, através de um raciocínio do tipo causa/efeito, porque motivo a razão invocada para não conceder à trabalhadora o horário solicitado não pode valer.

2.23. Assim sendo, a mesma não pode ser deferida, porquanto é impossível descortinar por que é que – com a nova frota – não é possível conceder à trabalhadora um direito parental que, à partida, lhe assiste.

2.24. 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.

2.25. 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 ... ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições que favoreçam a **3.2.** conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa 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 CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 20 DE JUNHO DE 2023**