

PARECER N.º 588/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 n.º CITE-FH/2716/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 05.06.2023, 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 22.05.2023, PMP, deu entrada na entidade empregadora requerimento da trabalhadora supra identificada a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível de acordo com «*a atribuição de um horário que me [lhe] permita acompanhar o meu [seu] filho, com intervalo de descanso não superior a 30 minutos na minha [sua] jornada laboral*».

Isto porque o descendente, de 6 anos de idade, tem escola das 8 às 19 horas e o outro progenitor não está em condições de saúde de tratar da logística inerente ao processo casa-escola-casa.

Ao pedido é apenso documento equiparado à declaração de a requerente, de que mora com a criança em comunhão de mesa e habitação.

1.3. Em 30.05.2023, via eletrónica, a trabalhadora foi notificada da seguinte intenção de recusa:

«*Venho, por este meio, dar conhecimento do despacho por parte do CA, relativamente ao pedido de Flexibilidade de Horário da colaboradora ...*»

[Em 30.05.2023, pelos RH]

«*Não se autoriza conforme justificado pela Dr. ...*».

[Em 24.05.2023, pela Enfermeira Chefe]

«*O pedido em apreço não reúne os requisitos para ser autorizado, uma vez que não*

inclui o horário o pretendido. Não obsta, no entanto, a que seja autorizada a redução, para 30 minutos, do tempo de intervalo de descanso se é o pretendido.

Não sendo essa a intenção, e, sem prejuízo do atrás referido, mesmo que assim não fosse, atentas as graves carências de recursos humanos que este Centro Hospitalar enfrenta, sobretudo neste grupo profissional em que já se verifica um défice considerável, sem que tenha sido possível recrutar novos elementos para reforço das unidades atenta a inexistência de profissionais interessados, proponho a recusa do pedido. À consideração da Senhora Enfermeira Diretora».

[Em 24.05.2023, pela Enfermeira Gestora]

«A(O)..., ..., [...], vem solicitar através do requerimento em anexo, a concessão de horário flexível, ao abrigo dos artigos 56º e 57º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, a ser cumprido entre a atribuição de um horário que permita acompanhar o filho com período de descanso não superior a 30 minutos.

Analisado o requerimento considera-se que a colaboradora não mencionou o horário que pretende flexibilizar.

No entanto, a responsável informa que: ‘A colaboradora foi alocada ao serviço por mobilidade interna a 27.03.2023 com a condição de fazer turnos.

A [Unidade onde a requerente presta funções], na condição atual, não consegue responder a esta necessidade da AO, por via da equipa já absorver demasiados horários flexíveis, por esta e outras razões.

Deixo à consideração superior a avaliação do processo, a ser considerado o pedido da AO, solicita-se a mobilidade’.

Face ao que antecede, submetemos o pedido à consideração superior [...]».

[Em 24.05.2023, pelos RH ao CA]

1.4. Em data não identificada, a trabalhadora realizou a sua apreciação da seguinte forma:

«..., [...], solicitou flexibilidade de horário conforme no disposto do artigo 56º e 57º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

O mesmo foi recusado.

Desta forma, vem a colaboradora informar e refutar uma das lacunas emergentes da respetiva recusa ao pedido de flexibilidade de horário, o horário pretendido pela mesma. A Trabalhadora, não concordando com as razões expostas vem assim informar o seguinte:

1. O horário solicitado com base a atual realidade familiar da mesma, pretendido é

durante os dias úteis, segunda a sexta feira, das 8horas até às 15horas, não tendo disponibilidade para se encontrar no trabalho nos dias de fim de semana.

2. A realidade da ... encontra se adstrita aos cuidados do seu filho menor de 6 anos, garantindo as deslocações, entrega e recolha no mesmo ao estabelecimento de ensino.

3. Tendo sido entregue uma declaração da escola do menor com o horário de entrada do mesmo, 9horas.

4. A trabalhadora é única pessoa que, neste momento pode garantir tais funções no exercício da sua responsabilidade parental.

5. Uma vez que o seu companheiro, progenitor do menor, se encontra de baixa, gravemente limitado, após cirurgia ao intestino, estando ainda em recuperação.

6. Pelo que o mesmo padece de cuidados diários, apoio na higiene pessoal, alimentação e na administração de medicamentos, bem como no suporte a deslocações dentro da sua própria residência e fora desta, como consultas médicas, tratamentos de enfermaria entre outros.

7. Aos cuidados da colaboradora encontram-se, um menor de 6 anos a seu encargo e seu companheiro, totalmente dependente de cuidados inadiáveis com uma doença crónica, conforme documento médico que se junta».

1.5. Ao processo, o empregador não juntou mais documentos para além dos já indicados.

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/a 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 «a atribuição de um horário que me [lhe] permita acompanhar o meu [seu] filho, com intervalo de descanso não superior a 30 minutos na minha [sua] jornada laboral».

2.17. O objetivo do solicitado é prestar assistência imprescindível e inadiável à filha menor, de 6 anos de idade – mormente - no que à logística escolar diz respeito.

2.18. A requerente não indica por que prazo pretende que o solicitado perdure, pelo que se presume que o faça pelo prazo limite legal, ou seja, a data do 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 *in fine*

2.19. E apenas documento equiparado à declaração de autoria própria, de que mora com a mesma em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Assim sendo, faltam requisitos formais ao pedido em causa, como – de resto – o empregador refere.

2.21. Com efeito, não basta à requerente referir que quer «a atribuição de um horário que me [lhe] permita acompanhar o meu [seu] filho, com intervalo de descanso não superior a 30 minutos na minha [sua] jornada laboral».

2.22. O mesmo tem de ser concretizado, neste caso, escolhendo um turno existente e praticado no Serviço em que presta as suas funções profissionais.

2.23. E esta é uma falha que já não lhe é possível colmatar na apreciação, uma vez que esta é uma etapa do processo que já não admite acrescentar novos factos ao pedido,

mas tão só pormenorizar o que já tenha sido solicitado aquando do requerimento inicial.

2.24. Em querendo, a trabalhadora pode fazer novo pedido, em que refira – recorde-se – os três requisitos essenciais de qualquer solicitação de horário flexível, a saber: horário pretendido (turno existente e praticado no Serviço em que presta funções profissionais); prazo para que este perdure; e declaração de autoria própria ou oficial, com conteúdo equiparado, de que mora com o descendente em comunhão de mesa e habitação.

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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo desta fazer novo pedido.

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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 5 DE JULHO DE
2023**