

PARECER N.º 673/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/3287/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 06.07.2023, 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 Operadora de Loja nesta organização.

1.2. A 15.06.2023, deu entrada na entidade empregadora, via CAR, requerimento da trabalhadora supra identificada a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível «com horário fixo a decidir por V. Exa. mas sempre com horário de entrada no período compreendido entre as 8horas (atendendo a que a abertura a escolha ocorre pelas 8horas) e as 18horas (atendendo a que a escola encerra as 18:30)». O fundamento é para prestar assistência imprescindível e inadiável – nomeadamente, com a logística escolar -, a menor de 4 meses, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Mais acrescenta que o outro progenitor também presta as suas funções profissionais na mesma loja.

1.3. Pela mesma via, em 27.06.2023, a trabalhadora receciona carta emitida pelo empregador com a seguinte intenção de recusa:

«Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 15 de junho de 2023, da carta dirigida a ..., através da qual solicita um horário das 8 às 18horas.

Pese embora a ... considere que o pedido formulado e a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.

Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.

(a) *Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido; [...] e*

(b) *Das exigências imperiosas do funcionamento da Loja.*

Com efeito, V. Exa. exerce funções de Operadora de Loja, exercendo as funções na secção de frutas. A Loja esta aberta ao público todos os dias entre as 8 e as 21 horas, mas encontra-se em funcionamento entre as 6:30 e as 21:30.

Isto posto:

- 1. A Loja tem um total de 56 trabalhadores.*
- 2. Na loja existem 24 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar.*
- 3. Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal.*
- 4. Por sua vez, V. Exa. integra a secção de frutas, composta por 4 trabalhadores a tempo inteiro.*
- 5. A Loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e cuja organização varia de acordo com a secção em causa, estando sempre subordinada a três fases: abertura, intermédio e fecho.*
- 6. O funcionamento da secção é assegurado com a colocação de, no mínimo, 3 trabalhadores, a fim de garantir o bom funcionamento e a operacionalização a secção.*
- 7. Os horários praticados na secção são: 6:30 às 16:30 | 9 às 19 horas e das 11:30 às 21:30 (trabalhadores a tempo inteiro).*
- 8. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se essencialmente aos fins de semana e ao fim do dia, durante a semana.*
- 9. Por conta desta afluência e por respeito ao tempo de descanso dos outros trabalhadores, é necessário reforçar a secção ao fim de semana, sendo necessário que os 3 trabalhadores da secção estejam ao serviço.*

Ora,

- 10. V. Exa. pretende um horário entre as 8 e as 18 horas.*
- 11. Como é hábito, a loja tentou, por todos os meios, promover um acordo com V. Exa. tendo em vista estabelecer uma solução equilibrada para ambas as partes.*
- 12. No entanto, neste momento, e apesar dos esforços envidados, não foi possível alcançar um acordo, vendo-se a Loja forçada a dar seguimento a presente intenção de recusa.*
- 13. Até porque, o horário que V. Exa. solicita, não existe na secção em causa.*
- 14. Deste modo, as circunstâncias atuais impossibilitam desde logo que a Loja consiga gerir esta secção de forma equilibrada [...]».*

1.4. *A trabalhadora não realizou apreciação alguma.*

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/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 entre as 8 e as 18 horas, a fixar pelo empregador.

2.17. O objetivo do solicitado é prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho de 4 meses, nomeadamente, no que toca à logística escolar, uma vez que o outro progenitor presta as suas funções profissionais na mesma Loja do que a requerente, laborando igualmente por turnos.

2.18. Quanto ao prazo por que a requerente pretende que o solicitado perdure, a

trabalhadora refere o limite legal, ou seja, a data do 12.º aniversário da criança.

2.19. E refere expressamente que mora com o menor em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Assim sendo, todos os requisitos formais se encontram, à partida, cumulativamente preenchidos, PNT incluído.

2.21. No entanto, lida a Intenção de Recusa (IR) do empregador, vê-se que tal não sucede.

2.22. Com efeito, e ultrapassando já o primeiro ponto referido, de que o pedido não conforma um verdadeiro horário flexível, porque tal não corresponde à realidade, o problema em concreto reside no facto de o empregador conseguir comprovar que inexistente um turno onde enquadrar a requerente na Loja.

2.23. E não é exigível ao empregador que reorganize toda a logística da organização para ir ao encontro da requerente, ainda que em causa esteja a conciliação do trabalho com a sua vida pessoal e familiar.

2.24. Daí a expressão «dentro de certos limites» patente no n.º 2 do artigo 56.º do CT.

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 ...

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 CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES
E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 2 DE AGOSTO DE 2023**