

PARECER N.º 687/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/3387/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 12.07.2023, 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 funções de Assistente Operacional naquela organização.

1.2. Em 03.07.2023., a entidade empregadora recebeu uma revogação do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

«Eu, ... [...], requeri flexibilidade horária no período entre as 8 e a 16 horas. No entanto, devido à falta de apoio familiar e à não existência de escola aos fins-de-semana, venho por este meio requerer a V. Exa. que me conceda as minhas folgas aos fins-de-semana [...].»

1.3. Em 04.07.2023, o empregador notifica a trabalhadora da sua intenção de recusa, nos termos abaixo transcritos:

«1. A colaboradora ..., que exerce funções nesta Delegação há praticamente três anos, em 15.06.2023 apresentou um requerimento a solicitar horário flexível com o fundamento que tem a seu cargo dois menores.

2. Ainda que a funcionária não tenha apresentado declaração em como os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a própria, deduzia-se do requerimento que assim era.

3. Pelo que ao abrigo da alínea a) do n.º 8 do artigo 57º do Código do Trabalho (CT) foi a requerente informada que o seu pedido, passados os 20 dias, considerar-se-ia aceite.

4. No requerimento inicial, apresentado em 15.06.2023., em momento algum se referiu à necessidade em como as folgas semanais teriam que coincidir com o fim-de-semana.

5. Em 03.07.2023., a colaboradora apresenta novo requerimento, pelo qual vem referir que as suas folgas têm que coincidir com os fins-de-semana.
6. Salvo melhor opinião, faltará um terceiro requerimento, a solicitar dispensa a todos os feriados.
7. Assim, importa analisar o presente pedido ao abrigo do artigo 57º do CT nomeadamente pelo seu nº 2:
- a) A Estrutura Residencial para Pessoas Idosas ... (ERPI) sita em ..., como é do conhecimento da requerente, tem enormes dificuldades em conseguir elaborar as escalas de serviço, não porque tenha falta de efetivo, mas porque é recorrente a apresentação de baixas médicas por parte das funcionárias.
 - b) A ERPI, nesta data, tem uma funcionária em horário flexível, a quem é atribuído o turno da manhã (das 8 às 16horas) e que as suas folgas coincidem com os fins-de-semana.
 - c) Tem mais duas funcionárias em serviços moderados.
 - d) A requerente tem como funções prestar o cuidado direto as utentes.
 - e) É impossível atribuir mais do que duas folgas diariamente as funcionárias. Porquanto não nos podemos esquecer que, para além das faltas ao serviço, sejam elas justificadas ou injustificadas, existe a necessidade de atribuir férias.
 - f) Para além disso, existem mais funcionárias que também têm filhos menores e que até à presente data não apresentaram requerimento para o exercício do seu direito a horário flexível.
 - g) A requerente em momento algum se refere ao pai das crianças, mas a verdade é que as mesmas têm pai e que com elas vive.
 - h) A parentalidade não é só um direito ou dever de um dos progenitores é uma responsabilidade partilhada.
 - i) Pelo que temos que ponderar os interesses de uns e de outros, e a verdade é que a colaboradora até à presente data fazia todos os turnos e sempre conseguiu conciliar as responsabilidades familiares com as responsabilidades laborais.
 - j) Assim como, a requerente quando se candidatou ao posto de trabalho sabia perfeitamente que a escala abrangia as 24 horas diárias e que todos os dias da semana eram dias de trabalho e, já tinha os dois menores.
8. Assim, com o fundamento supra e porque com base na exigência imperiosa de funcionamento da ERPI, sem esquecer que as restantes funcionárias também têm o direito a gozarem folgas ao fim de semana, quando a escala o permite em igualdade de circunstâncias para com as demais, pelo que não nos restará outra opção que não seja a do indeferimento do pedido.
9. Nos termos e para os fins consignados, no nº 4 do artigo 57º do CT será a colaboradora notificada do presente despacho».

1.4. Rececionada a missiva do empregador em 04.07., a trabalhadora realizou a sua apreciação em 11.07., ou seja, um dia fora do prazo, pelo que o conteúdo da mesma não será tido em conta na elaboração do presente parecer.

1.5. Ao processo, o empregador juntou o pedido anterior da trabalhadora, irrelevante para os efeitos ora em análise, uma vez que o mesmo foi deferido.

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 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 (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 pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da organização ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. A inobservância deste prazo resulta na aceitação do 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 – cf. artigo 57.º/7 do CT

2.10. Esclarecendo o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, é «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, o/a trabalhador/a poderá fazer até seis horas consecutivas de trabalho 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/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 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 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 contenha dentro do período de funcionamento da organização.

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 trabalhadora solicita revogação do seu horário flexível, não apenas no turno das manhãs (8 às 16horas), como também com as folgas fixas aos fins-de-semana.

2.17. Fundamenta o seu pedido na «falta de apoio familiar» e à «não existência de escola

ao fim-de-semana», não referindo sequer que é mãe de menores de 12 anos de idade – para todos os efeitos, poder-se-ia tratar de uma escola profissional, onde a requerente desse/recebesse aulas, caso em que este regime não se aplicaria.

2.18. Sem prazo por que o pedido perdure, ainda se poderia colmatar este requisito com a presunção de que a requerente queria o limite legal, ou seja, a data do 12.º aniversário da criança mais nova do agregado menor – cf. artigo 56.º/1 do CT, in fine – mas, novamente, a descendência careceria ser mencionada.

2.19. Bem como a declaração, direta ou indireta, de que mora com os filhos menores em comunhão de mesa e habitação. E nada é dito a este respeito, não sendo o empregador obrigado a presumir que à revogação de um pedido se mantêm os pressupostos do requerimento original.

2.20. Assim sendo, não estão reunidos todos os requisitos legais necessários para um pedido de horário flexível, uma vez que a requerente parece assumir que basta acrescentar o que quer, para o pedido dispensar os demais requisitos legais, a saber: prazo para que perdure dentro do limite legal e declaração de que mora com os menores em comunhão de mesa e habitação.

2.21. Pelo que perde o efeito prático analisar a intenção de recusa do empregador.

2.22. Caso assim o queira, a requerente pode fazer novo pedido.

2.23. 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.

2.24. 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, caso assim o deseje.

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 CT, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da CRP.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 2 DE AGOSTO DE
2023**