

PARECER N.º 723/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/3569/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 25.07.2023, via CAR, 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 Caixa nesta organização.

1.2. A 23.06.2023, deu entrada na entidade empregadora requerimento da trabalhadora supra identificada a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível referindo, nomeadamente:

- Ser mãe de menores, com quem vive em comunhão de mesa e habitação; e
- Carecer de um horário flexível, das 9 às 17horas.

1.3. Via CAR, em 06.07.2023, o empregador remete à requerente a seguinte intenção de recusa:

«Exma. Senhora,

Acusamos a receção da sua comunicação e pretensão manifestada na mesma de, ao abrigo do artigo 56.º do CT exercer as suas funções em regime de horário flexível, no horário entre as 8 as 17 horas.

Analisada a sua pretensão, vimos, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 57.º, do CT, comunicara V. Exa. a nossa decisão de RECUSA DO PEDIDO pelos seguintes fundamentos:

- Do incumprimento do disposto no artigo 56.º do CT [...]*
 - As razões imperiosas ligadas ao funcionamento do estabelecimento de abastecimento de combustíveis e derivados sito em ... e impossibilidade substituir o trabalhador*
- Sem prejuízo das razões acima apontadas, que servem de fundamento para, por si só, recusar liminarmente o pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora, à empresa sempre assistiria, como assiste recusar o pedido da trabalhadora com fundamento em*

razões imperiosas ligadas ao funcionamento do seu serviço [...]

Estas necessidades imperiosas estão ligadas, fundamentalmente, a dois planos, correspondentes a outras tantas especificidades atendíveis:

No local de trabalho da trabalhadora os turnos, que são manhãs (M), tardes (T) e Apoios (A), devem ter o número de profissionais suficientes para a atividade planeada para esse serviço.

Nos serviços da ..., no estabelecimento onde a trabalhadora presta serviço, os turnos estão organizados da seguinte forma:

Manhã — 6 às 15horas;

Tarde — 15 às 24horas;

Apoio — 9:30 às 19:30.

Laboram naquele estabelecimento 6 funcionários todos a executar as suas tarefas em regime de turnos.

A trabalhadora foi contratada para executar o seu trabalho em regime de turnos e fazer face às ausências de trabalhadores em gozo de férias.

O estabelecimento tem de estar em funcionamento das 6 às 24 horas por obrigação contratual bem como para servir o público de um bem essencial — os combustíveis [...]

Assim, atento o quadro de pessoal afeto aquele estabelecimento, não se revela possível, caso os turnos da trabalhadora ficassem limitados ao horário pretendido, ou seja entre as 8 e as 17horas, organizar e completar os turnos sem violar os direitos dos demais trabalhadores ao serviço da empresa porquanto seriam sobrecarregados, quase em exclusivo, com horários de turno na parte final da tarde e noite.

Essa é uma situação insustentável para os demais trabalhadores porque também eles, à semelhança da requerente, têm direito à conciliação da vida pessoal com a vida profissional (cf. art.º 59.º/1 - c), da Constituição da República Portuguesa).

A verdade é que atribuir horário flexível à requerente atirará os horários noturnos, de fim-de-semana e feriados para os ombros dos demais trabalhadores, beneficiando os trabalhadores que gozam de horário flexível em completo detrimento dos restantes trabalhadores».

1.4. A trabalhadora não realizou apreciação alguma.

1.5. Ao processo, o empregador juntou o mapa de horários praticado no local onde a trabalhadora presta funções.

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 horário entre as 8 e as 17horas.

2.17. O objetivo do solicitado é prestar assistência imprescindível e inadiável aos filhos menores

2.18. Quanto ao prazo por que a requerente pretende que o solicitado perdure, sem qualquer referência ao mesmo, presume-se que a trabalhadora o faça pelo limite legal, ou seja, a data do 12.º aniversário da criança mais nova do agregado.

2.19. E refere expressamente que mora com os filhos 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. Daí a expressão «dentro de certos limites» patente no n.º 2 do artigo 56.º do CT.

2.24. Em querendo, a trabalhadora pode refazer o seu pedido, conquanto este se enquadre num dos turnos existentes.

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, caso assim o deseje.

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 16 DE AGOSTO DE
2023**