

PARECER N.º 860/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/4271/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 01.09.2023, 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 Ajudante de Ação Direta nesta organização.

1.2. Em 03.08.2023, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

«Eu, ... [...], venho solicitar a V. Exa., de acordo [com a lei], que me seja permitido trabalhar em regime de horário flexível [...], vivendo com o menor em comunhão da mesma habitação» para «assim possível levar e buscar o menor a creche, bem como ter as folgas ao fim de semana e feriados, trabalhando apenas nos dias úteis».

Isto porque «não tenho com quem deixar o menor, fechando as creches também ao fim de semana e feriados.

O horário pretendido será das 8:30 até as 16:30.

A fim de prestar cuidados e responsabilidades a um menor de 5 meses até perfazer os 12 anos».

1.3. Em 22.08.2023, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora, assim:

«[...] somos de lhe comunicar o respetivo deferimento, não obstante não nos seja possível considerar em definitivo o prazo de aplicação do presente regime requerido por V. Exa., concretamente até aos 12 anos de idade do V. filho, porquanto, pese embora tal seja o imite legal consagrado para o efeito, vê-se impossível avaliar a possibilidade de assegurar a sua manutenção numa tal extensão temporal, considerando ademais e para os devidos efeitos Legais que, desde já e no imediato, a presente alteração implica um

esforço significativo por parte da Instituição no sentido de proceder a uma reorganização de serviços e das tarefas adstritas aos profissionais com a categoria de Ajudante de Ação Direta, uma vez que a passagem de turno ocorre às 7:30 da manhã [...]».

1.4. Em 31.08.2023, a requerente realizou a sua apreciação, nomeadamente, contestando o argumentado pelo empregador – em concreto, quanto ao pedido não corresponder a qualquer turno praticado na sua função, a trabalhadora refere que «o [horário] que vai por mim formulado pode sim criar alguns constrangimentos a outras colegas de trabalho, mas não coloca em causa o cabal e perfeito funcionamento da instituição. Sintomático é a circunstância de há 12 meses não estar a prestar serviço e, ainda assim, todos os fins de semana e feriados estarem garantidos pelas demais trabalhadoras».

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

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 trabalhadora solicita horário das 8:30 às 16:30, de segunda a sexta-feira.

2.17. A requerente fundamenta o seu pedido no facto de precisar de acompanhar o filho, 5 meses, nomeadamente na logística escolar, uma vez que o outro progenitor não a pode substituir por motivos profissionais.

2.18. Quanto ao prazo para que o pedido perdure, a trabalhadora refere o limite máximo permitido, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT *in fine*

2.19. E declara expressamente que mora com o descendente em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Assim sendo, todos os requisitos para um pedido deste tipo aparentam estar preenchidos, PNT incluído.

2.21. Porém, lida a Intenção de Recusa (IR) do empregador, vê-se que isso não sucede.

2.22. Isto porque a requerente solicita um horário de trabalho com início às 8:30 e a troca de turnos ocorre uma hora antes.

2.23. E nem se diga, como a trabalhadora faz, na sua apreciação, que o pedido criar «alguns constrangimentos a outras colegas de trabalho», mas é passível de ser feito; prova disso, é que está ausente há 1 ano e a organização se mantém a funcionar.

2.24. Em primeiro lugar, o empregador não é obrigado a reorganizar toda a estrutura da organização para otimizar a conciliação trabalho/família da requerente – daí a expressão «dentro de certos limites» patente no artigo 56.º/2 do CT

2.25. Em segundo lugar, e ainda que este seja um direito especial que assiste à trabalhadora enquanto mãe de um menino de meses, esta não pode esquecer que integra uma equipa constituída por outras pessoas; umas podem querer usufruir do mesmo direito, tendo legitimidade para tal. Outras podem não ter família, mas nem por isso devem estar acorrentadas ao turno da noite.

2.26. Dito de outra forma, se e quando quiser, a trabalhadora pode reformular o seu pedido dentro dos horários existentes de entre os/as restantes Ajudantes de Ação Direta, sendo que, se mais colegas quiserem gozar da mesma prerrogativa legal, o empregador terá de ratear os turnos que fiquem a descoberto, para que seja respeitado o princípio da igualdade de tratamento no local de trabalho previsto na lei.

2.27. Isto, sem esquecer que os/as trabalhadores/as sem família não podem ficar exclusivamente alocados aos turnos da noite.

2.28. 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, dentro dos turnos existentes para as funções profissionais que desempenha.

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 27 DE SETEMBRO DE 2023**