

PARECER N.º 1017/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/5240/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 18.10.2023, 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 ... numa loja nesta organização.

1.2. Em 20.09.2023, 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 um filho de 8 meses que ainda amamenta; e
- Carecer de um horário flexível, das 9horas às 15h30, com meia hora de pausa para refeição (já usufruindo da dispensa para amamentação de 2horas, segundo a regra geral do artigo 47.º/3 do CT), somente aos dias úteis, excluindo feriados e dias úteis, para prestar assistência ao bebé, uma vez que o outro progenitor também labora com horário rotativo.

Junta declaração de valor equiparado a morar com o menor em comunhão de mesa e habitação.

1.3. Via CAR, em 06.10.2023, o empregador remete à requerente a sua Intenção de Recusa, referindo, nomeadamente:

- Que o horário solicitado não existe, logo, não é possível de ser aceite;
- Que o pedido formulado não se coaduna com o requerimento de um horário flexível tal como a lei o define;
- Que o cargo que ocupa implica responsabilidades que, mais uma vez, são incompatíveis com o horário proposto (a requerente refere entrada às 9horas com

menção expressa à dispensa para amamentação, contra o empregador, que refere que as entradas no restaurante só existem a partir das 8 horas, inexistindo turno algum iniciado às 9 horas);

- Essas responsabilidades prendem-se, sobretudo, com a orientação dos/as colegas aquando da abertura da loja, a par da receção dos fornecedores e da supervisão do início da preparação dos alimentos;
- A loja onde a trabalhadora presta funções tem mais duas pessoas com o mesmo perfil profissional;
- Sendo que as outras duas têm limitações decorrentes de serem trabalhadores/as - estudantes.

1.4. Rececionada em 10.10.2023., a trabalhadora realizou a sua apreciação alguma nessa mesma data, reiterando o essencial do seu pedido, enquadrando-o nos preceitos legais que entendeu serem os mais adequados.

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 requerente solicita o turno de abertura, com 30 minutos de pausa para refeição, referindo explicitamente que já está a descontar as 2 horas correspondentes à dispensa para amamentação a que tem direito, uma à entrada, outra à saída, como é a regra geral postulada no artigo 47.º/3 do CT. Este horário deve valer somente aos dias úteis, excluindo fins-de-semana e feriados.

2.17. O objetivo do solicitado é prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho de 8 meses, porquanto o outro progenitor labora igualmente por turnos rotativos.

2.18. Quanto ao prazo para que o solicitado perdure, na falta de qualquer referência, a presunção é de que a requerente o faz pelo prazo máximo permitido – o 12.º aniversário do descendente – cf. artigo 56.º/1 do CT *in fine*

2.19. A trabalhadora apensa ao processo documento oficial equiparado a morar com a criança em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.º/1-b) do CT

2.20. Assim sendo, o pedido aparenta cumprir todos requisitos legais, PNT incluído.

2.21. No entanto, tal não corresponde à realidade, uma vez que a requerente não pode prever por que período de tempo vai amamentar a criança – daí que o turno escolhido para fixar como horário flexível tenha de ser referido por inteiro, tal como se encontra designado no mapa de horários do empregador.

2.22. Só perante um horário de trabalho definido se fixa a modalidade como a dispensa para amamentação vai ser exercida. Sem esquecer que o exercício desta pela trabalhadora lactante carece de um procedimento prévio – cf. artigo 48.º/1 do CT

2.23. E assim perde o efeito útil qualquer análise a fazer à intenção de recusa.

2.24. No caso de assim o desejar, a trabalhadora pode fazer novo pedido, desde que

este contenha os três requisitos legais obrigatórios, ou seja: turno pré-existente e praticado no serviço, prazo para que perdure dentro do limite legal e declaração feita pela mesma de que mora com a descendência 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, 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 8 DE NOVEMBRO DE 2023