

PARECER N.º 1089/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 5448-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 26.10.2023, por correio registado, foi remetido à CITE pela entidade empregadora ..., o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de técnico de montador de vidros, nesta entidade.

1.2. Em 26.09.2023, por correio registado, rececionado a 27.09.2023, o trabalhador apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que se reproduz:

“(...)

Assunto: Pedido de flexibilidade de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades familiares, (...) funcionário na empresa que V. Exa dirige. Vem solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível a fim de prestar assistência inadiável e imprescindível a três filhos menores de doze anos, sendo que um deles é portador de doença crónica, nos termos do disposto no artigo 56 do código do trabalho, e artigo 59 da C.R.P.

O horário para já, será para um período de cinco anos, com o seguinte horário de trabalho:

- 40 horas semanais, de segunda a sexta-feira, com dois dias de descanso semanal, o sábado e o domingo.

Declara o aqui signatário que os três filhos menores vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente.

Junta: três cartões de cidadão e declaração comprovativa do agregado familiar.

(...)”.

1.3. Em 16.10.2023, por correio registado, rececionando a 18.10.2023, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa proferida, que em sumula se transcreve, cujo teor integral consta do processo supra identificado, para o qual se reporta:

“(...)

Conclui-se do que fica exposto que:

- Atentas as especificidades do mercado da empregadora, não pode esta deixar de funcionar ao sábado, que é o dia do seu principal mercado, sob pena de perder os clientes mais importantes (dos veículos pesados),

com relevantes efeitos negativos na sua viabilidade empresarial (exigência imperiosa do funcionamento da empresa);

- Com vista a garantir a rotatividade da prestação de trabalho aos sábados, assim concedendo folga alternadamente nesse dia aos funcionários, a empregadora tem de possuir pelo menos dois técnicos de montagem (e reparação) de vidros, sendo um deles este trabalhador, que é um dos dois únicos técnicos de montagem de vidros existentes na empregadora, mostrando-se, por isso, indispensável à rotatividade, a prestação de trabalho ao sábado alternadamente, por este trabalhador, que é o que tem vigorado na empresa. Não se vislumbra como possa a empregadora substituir este trabalhador, pois apenas tem mais um com a mesma qualificação, senão pela via da contratação de um terceiro técnico de montagem de vidros; ou seja, se este trabalhador deixar de trabalhar ao sábado, tem de ser contratado outro pela empregadora, com disponibilidade para esse dia, tornando o ... excedentário, o que não seria viável para a empresa, pelo que, em termos de racionalidade e financeira e empresarial, se mostra impossível suprir a ausência deste trabalhador, no que respeita ao trabalho realizado ao sábado, sendo a rotatividade a solução mais adequada às necessidades de todas as partes: este trabalhador, a empregadora e os restantes trabalhadores. Informa-se, pelo que fica exposto, que não pode a sua empregadora atender à pretensão de V.Exa. (...).”

1.4. O trabalhador não apresentou apreciação à intenção de recusa proferida.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.2. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.3. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º Código do Trabalho, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.4. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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 intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.5. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.6. O trabalhador apresenta o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível requerendo a atribuição, por um período de cinco anos, do seguinte horário de trabalho:

40 horas semanais, de segunda a sexta-feira, com dois dias de descanso semanal, o sábado e o domingo, a fim de prestar assistência inadiável e imprescindível a três filhos menores de doze anos, um deles portador de doença crónica. Declara, ainda, que os três filhos menores vivem em comunhão de mesa e habitação consigo.

2.7. Cumprindo, antes de mais, verificar se o pedido do trabalhador cumpre todos os requisitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho: se o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a elaborar pelo trabalhador com responsabilidades parentais contem todos os requisitos legais exigíveis, nomeadamente, ser pedido por escrito, com a antecedência de 30 dias, com a indicação do horário flexível pretendido, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário bem como o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível (dentro do limite aplicável, até

perfezer(em) os 12 anos de idade), declarando, ainda, que vive(em) consigo em comunhão de mesa e habitação, em cumprimento do exigido no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho. **Resultando da análise efetuada ao pedido do trabalhador que é omissa no que respeita à indicação do horário flexível** que lhe permite a conciliar a atividade profissional com a vida familiar e pessoal, **na medida em que não menciona, em concreto, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário que pretende que a sua entidade empregadora autorize** (ou uma amplitude enquadrável na amplitude dos horários que lhe possam ser atribuídos, se for o caso).

2.8. Em face da factualidade descrita, **conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais em cumprimento do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho**, em conformidade com o já enunciado no presente parecer nos pontos 2.2. a 2.5., por não conter uma proposta de horário de trabalho.

2.9. Pelo exposto, fica prejudicada a análise dos fundamentos invocados na intenção de recusa proferida pela entidade empregadora.

2.10. Sem prejuízo do exposto, pode o trabalhador poderá, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente, de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções.

2.11. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares

3.2. O trabalhador, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

3.3. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE NOVEMBRO DE 2023.