

PARECER N.º 1098/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 5559-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 02.11.2023, por correio eletrónico, 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 pela trabalhadora ... , a prestar serviço na ..

1.2. Em 04.10.2023, por correio eletrónico, a trabalhador apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que se reproduz:

“(...)

Boa tarde, chamo-me ... e sou colaboradora do ... , neste momento ainda me encontro de baixa de parto, acontece que na segunda-feira estive em contacto com a ... por causa do meu horário, neste momento eu preciso de um horário com folgas fixas (fim de semana) pois não tenho quem fique com os meus filhos principalmente com o bebé, como já referi eu já tive em contacto com a ... e esse horário foi-me negado, e ate mesmo foi-me dito pela própria para Contratar uma Ama para ficar com os meus filhos ao fim de semana ou então para entrar em contacto com o ACT, eu já entrei em Contacto com eles, neste momento estou a espera de uma resposta, eu preciso de resolver este assunto o mais rápido possível, pois retorno ao trabalho em novembro.

Obrigado!

(...)”.

1.3. Em 23.10.2023, por correio registado, rececionando a 24.10.2023, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa proferida, que em sumula se transcreve, cujo teor integral consta do processo supra identificado, para o qual se reporta:

“(...)

Além disso, V. Exa não demonstra sequer a necessidade de lhe ser atribuído o horário por si requerido, em específico na parte da não prestação de trabalho aos fins de semana ou sequer a impossibilidade para cumprir outro, dentro do leque de possibilidades de horários atualmente existe, que permita cumprir, no se caso, aquele mesmo desígnio previsto para a figura legal do horário flexível.

Não obstante, não podemos deixar de salientar, ainda, que esta empresa é sensível à sua situação pessoal e familiar. Como é do seu conhecimento, a mesma tem vindo a oferecer a V. Exa., sempre que possível horários que coincidam e acedam às necessidades da vida pessoal que manifestou junto da empresa, mais concretamente de atribuição de folgas preferencialmente aos sábados e domingos, ainda que rotativamente com os demais trabalhadores da Unidade. Facto este que continuaremos a não deixar de ter em consideração aquando da marcação dos futuros horários, pelo que, ainda que com grande constrangimentos, estamos a disposição de lhe conseguir conceder pelo menos duas folgas ao fim de semana (sábado e domingo), a cada 15 dias, sem prejuízo da aplicação do regime de folgas rotativas nos restantes fins de semana em função das exigências de funcionamento da organização da empresa já supra referidas.

Conclusão:

Pelas razões expostas, consideradas conjuntamente ou individualmente cada uma só de per se, levam a que o seu pedido não possa ser concedido, nos moldes requeridos, seja por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento, seja por não verificação dos pressupostos legais e/ou contratuais para o efeito, pelo que informamos que é nossa intenção recusar o pedido de horário flexível formulado, sem prejuízo da contraproposta ora apresentada de lhe atribuir um horário flexível que lhe permita gozar duas folgas ao fim de semana (sábado e domingo), a cada 15 dias (...)."

1.4. A 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. No seu pedido, a trabalhadora em gozo de licença parental, **requer a atribuição de horário com folgas fixas (fim-de-semana)** por não ter quem fique com os seus filhos, principalmente com o bebé, quando retornar ao trabalho em Novembro.

2.7. Cumpre, 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 perfazer(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. **Resulta,**

da análise efetuada, que o pedido da trabalhadora é omissivo no que respeita à indicação do horário flexível que lhe permite a conciliação da 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) e não indica, ainda, o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível (dentro do limite aplicável, até perfazer(em) os 12 anos de idade), nem declara que vive(em) consigo em comunhão de mesa e habitação.

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, não declarar que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor(es) e não indicar o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível (dentro do limite aplicável, os 12 anos de idade).

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 poder, 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 e declare viver em comunhão de mesa e habitação com o(s) menor(es) de 12 anos de idade, indicando o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível (dentro do limite aplicável, os 12 anos de idade).

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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. A trabalhadora, 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 à trabalhadora 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 à 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.**