

PARECER N.º 472/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1520 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 13.10.2015, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções na área de ..., setor .../acolhimento.

1.1.1. Em 25.09.2015, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora o pedido de trabalho em regime de horário flexível que se transcreve:

“Eu, ... (...), venho por este meio solicitar a vossa excelência, a prática de um horário de segunda a sexta-feira, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do CT, em virtude do meu filho, não poder, desde 14 de setembro, continuar a frequentar o infantário ..., e em consequência não ter forma de o deixar com ninguém aos fins de semana, sendo que durante a semana, também terei de ser eu a deixá-lo na escola que abre às 7h30, uma vez que não tenho qualquer família em Lisboa, ou próximo sequer. E, tendo o pai, um contrato de trabalho que obriga a constantes ausências, e por norma por tempo indeterminado, vejo-me na impossibilidade de trabalhar aos fins de semana, pois não posso deixar uma criança de 5 anos sozinha.”

- 1.1.2.** Da intenção de recusa, enviada a 29.09.2015, consta o que a seguir se transcreve:
- “Acusamos a receção, no dia 25 de setembro de 2015, do seu pedido, tendo o mesmo merecido a nossa melhor atenção.*
- Assim somos a informar, que não é possível a concessão do horário especial de 2ª a 6ª, lembrando que a ..., S.A. desenvolve a sua atividade em período de funcionamento contínuo (24h/dia e 7 dias/semana), existindo, conseqüentemente, necessidades operacionais permanentes que têm de ser asseguradas através da prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, de forma a alcançar-se uma distribuição equitativa da penosidade dos horários de trabalho entre todos os colaboradores do mesmo setor.*
- Contudo a ..., S.A., dando cumprimento às disposições gerais do CT relacionadas com a proteção da parentalidade, disponibiliza aos seus colaboradores, o horário especial 017SP, que tem um número reduzido de entradas, consistindo apenas em turnos a realizar entre as 08h00 e as 18h00, de segunda-feira a domingo e de que V. Exa está a beneficiar.”*
- 1.2.** A 08.10.2015, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, nos termos a seguir, sucintamente, transcritos:
- “Exmo. Senhor Diretor de Recursos Humanos,*
- Em resposta à vossa carta datada de 28 de setembro, cujo assunto a tratar seria a atribuição de um horário especial de segunda a sexta-feira, tenho a dizer antes de mais, que de facto a ..., disponibiliza aos seus colaboradores, o horário especial 17SP, que em termos de horário de entrada, facilita sem dúvida a conciliação com o horário escolar, e no qual eu estou integrada, por esse mesmo motivo.*
- No entanto, é talvez um dos horários que menos fins de semana contempla, um fim de semana de dois em dois meses, assim por alto.*
- Além do referido, é do conhecimento geral, que a ... disponibilizou também, a cerca de 17 colaboradores horário de segunda a sexta-feira, alguns deles em condições análogas à minha, como por exemplo, mães divorciadas, cujos pais não estão presentes, e como consequência não têm com quem deixar os filhos menores. A única diferença é que não sou divorciada, de resto o fundamento é o mesmo.*

(...)

Para além disso, não me parece, que num universo de, aproximadamente 400 trabalhadores, fora os subcontratados, as necessidades operacionais permanentes, corram o risco de não vir a ser asseguradas, e um horário de 5 dias consecutivos de trabalho, numa área de passageiros, parece-me tão ou mais penoso que os restantes. (...).”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa 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.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*

2.3. Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais*

eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação dada pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.5.3. 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, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.5.4. 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.¹

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.
- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível de segunda a sexta-feira.
- 2.10.** Assim, num pedido de autorização de horário flexível é necessário que a trabalhadora indique as horas pretendidas para o início e termo do período normal de trabalho à luz do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.11.** Ora no pedido efetuado a trabalhadora não indica as horas para o início e termo do período normal de trabalho diário, não resultando claro qual o horário de trabalho pretendido.

- 2.12.** Nestes termos, o pedido feito pela Trabalhadora não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.13.** Todavia, cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** Aluda-se, ainda, para o facto de 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-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à intenção recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., sem prejuízo da mesma, se assim o entender, formular um novo pedido de flexibilidade de horário, devidamente enquadrado nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 3.2.** 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 trabalhadora 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 4 DE NOVEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.