

PARECER N.º 305/CITE/2016

Assunto: Parecer nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho, na sequência de apresentação de queixa relativa a pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares
Processo n.º 742 – QX/2016

I – OBJETO

- 1.1.** Em 14.06.2016, a CITE recebeu da ..., Lda., um pedido de parecer prévio relativo à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, do trabalhador ..., nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, na sequência queixa apresentada, através do Sindicato de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.
- 1.2.** O trabalhador requereu, em 30.03.2016, a atribuição de um horário de trabalho das 9h00 às 18h30, ou, em alternativa, a atribuição de um horário noturno com início após as 20h30, uma vez que tem um filho com dois anos e meio, e até ao nascimento de um outro filho.
- 1.3.** Por carta datada de 05.04.2016, a entidade empregadora, respondeu que “o serviço de escalas jamais pode ficar comprometido com determinados horários e com situações que não são pontuais, sob pena de se tornar impraticável elaborar a escala de serviço dos trabalhadores

motoristas e, conseqüentemente, o serviço público concessionado à empresa”.

- 1.4. Desta forma concluía a empregadora que o serviço teria em consideração o pedido apresentado, satisfazendo a pretensão formulada somente quando tal não causasse qualquer prejuízo ao serviço e colegas.
- 1.5. Em 08.04.2016, através de carta, o trabalhador reitera o seu pedido por considerar ser o mesmo atendível, até porque apresentou a possibilidade de um horário de trabalho que não coloca em causa o público e seria apenas praticado no período de tempo que durasse a gravidez da esposa.
- 1.6. O trabalhador afirmou desconhecer se o processo foi remetido à CITE.
- 1.7. Verificando-se que tal não ocorreu, e atentas as atribuições da CITE, esta Comissão notificou a entidade empregadora para comunicar o que tivesse por conveniente.
- 1.8. A entidade empregadora, juntando cópia das cartas atrás referidas, de 30.03.2016, 5.04.2016 e 8.04.2016, respondeu por mensagem de correio eletrónico de 14.06.2016, confirmando não ter remetido o processo à CITE, o que fundamenta pelo facto de o trabalhador ter pedido “expressamente que fosse autorizado a prestar um horário fixo”, ou seja, “não solicitou que lhe fosse concedido trabalhar em regime de horário de trabalho flexível”, nem “indicou o prazo previsto para a duração desse regime de trabalho”.
- 1.9. Neste âmbito, a entidade empregadora refere ficar a aguardar o parecer da CITE.

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.** 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/às trabalhadores/as 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 conferida 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.
- 2.6.** 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.
- 2.7.** 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.

- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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.
- 2.10.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as 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.
- 2.11.** A entidade empregadora, caso pretenda recusar o pedido, na comunicação que faz ao/à trabalhador/a indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o/a trabalhador/a apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.12.** E, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhadora/a, o empregador deve enviar o processo para apreciação da CITE, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.13.** Caso tal não ocorra, considera-se que o empregador aceitou o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos (cfr. n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho).

III – ANÁLISE

- 3.1.** Compete à CITE, nos termos da sua Lei Orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.
- 3.2.** No entanto, embora a primeira intervenção da CITE se tenha verificado no âmbito de tal atribuição, a mensagem de correio eletrónico da entidade empregadora dá um novo enquadramento à atuação da CITE, situando-a no âmbito dos pareceres a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.3.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar, por escrito, o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;

- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração que confirme que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

- 3.4.** Embora dos elementos juntos ao processo não resulte que tais requisitos tenham sido criteriosamente observados, deve entender-se que o trabalhador observou os requisitos impostos por lei.
- 3.5.** Com efeito, no que respeita aos únicos elementos postos em causa pela entidade empregadora para tomar a sua decisão (o facto de ter interpretado o requerido como pedido de autorização para a prestação de horário fixo, e de fazer constar que o trabalhador não indicou o prazo previsto para a duração do horário pretendido), certo é que o requerido configura horário flexível nos termos e para os efeitos dos preceitos legais referidos, e que o trabalhador indicou no requerimento de 30.03.2016 que estava em causa uma situação “pelo menos até ao nascimento”, o que depois confirmou em 08.04.2016, ao afirmar que o horário requerido “é para ser praticado apenas durante o tempo que durar a gravidez da minha esposa, findo o qual voltarei para o serviço de escalas normal”.
- 3.6.** Uma vez requerida a pretensão com observância dos requisitos legais, como se conclui ter sido o caso, 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 trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, sendo que não sendo observado este prazo, 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).

- 3.7.** Considerando que o trabalhador apresentou o seu pedido (datado de 30.03.2016) em 01.04.2016, a entidade empregadora tinha até ao dia 21.04.2016 para comunicar a sua decisão (considerando o prazo de 20 dias a que se refere o n.º 3 do artigo 57.º do CT), o que fez.
- 3.8.** O/a trabalhador/a, após rececionar a decisão, goza do prazo de cinco dias para apresentar a sua apreciação e, nos cinco dias subsequentes ao fim de tal prazo, o processo deverá ser enviado à CITE para apreciação – cfr. n.º 4 e 5 do artigo 57.º do CT.
- 3.9.** Considerando que a resposta do trabalhador foi rececionada pela entidade empregadora em 11.04.2016, sempre o mesmo teria observado o prazo de cinco dias para se pronunciar, considerando que a carta que lhe tinha sido dirigida (embora não se saiba quando foi rececionada) tem data de 05.04.2016.
- 3.10.** Já a entidade empregadora não cumpriu o prazo de envio do processo à CITE para apreciação.
- 3.11.** Assim, considera-se que a entidade empregadora aceitou o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (cfr. n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho).

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ..., porquanto, nos termos do previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido foi aceite nos seus precisos termos.



APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JUNHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.