

PARECER N.º 507/CITE/2016

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 1640 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 03.10.2016, da administração da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“..., 29 de setembro de 2016

Assunto: Emissão de parecer - Horário Flexível

Exmos. Senhores,

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57.º, n.ºs 5 e 6 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, junto enviamos processo para apreciação, com cópia de:

- Pedido de horário flexível formulado pela nossa trabalhadora, Senhora ...;*
- Da carta expondo os fundamentos em que assenta a nossa intenção de, ainda que com algumas condicionantes, o aceitar;*

(...)

Anexo: Os mencionados 2 (dois) documentos.”

1.1.1. Por documento datado de 31.08.2016, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de Horário Trabalho Flexível

Exmo. Senhor

Eu, ..., trabalhadora da loja de ..., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro e no âmbito do exercício das minhas responsabilidades familiares, venho solicitar que me seja aplicado o regime de HORÁRIO DE TRABALHO FLEXIVEL, com início das 9.00h às 13h e das 14h às 18.00h, 8h diárias e 40h semanais regime de folga fixa uma semana na Sexta-feira e Sábado e na semana seguinte, Sábado e Domingo e assim consecutivamente desde 30 de setembro de 2016 inclusive até 30 de setembro de 2017.

Que pretendo que seja aplicado, enquanto se verifique a impossibilidade de conciliar outro horário com a minha responsabilidade de entrega e recolha diária à escola a minha filha menor, não tendo para o efeito, o pai horário de trabalho compatível.

Junto atestado comprovativo do agregado familiar, horário escolar da menor, cartão de cidadão também da menor e declaração do horário de trabalho do pai da menor, passado pela entidade patronal.

Quarteira, 31 de agosto de 2016

- 1.1.2.** Em 14.09.2016, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa à trabalhadora, conforme se transcreve:

“..., 14 de setembro de 2016

Assunto: V/ pedido de flexibilidade de horário de trabalho

Exma. Senhora,

Fazemos referência à V/carta referenciada em epígrafe, relativamente à qual nos cumpre referir que é nossa intenção conceder a flexibilização do horário de trabalho, embora não exatamente nos moldes por V. Exa. pedidos.

Com efeito, procedemos ao estudo e análise de uma solução que, correspondendo às expectativas de V. Exa. – por forma a que seja assegurada a sua responsabilidade de entrega e recolha diária à escola da sua filha menor – e de igual modo não se mostre prejudicial ao regular funcionamento da Empresa.

Assim, consideramos aceitar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e regime de folgas, nos termos solicitados, sendo o período para intervalo de descanso estabelecido pela empresa de acordo com as necessidades de serviço e, em particular, a obrigação de assegurar a conciliação dos intervalos dos colegas da mesma secção.

Aliás, não será despiciendo referir que nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, compete ao empregador elaborar o horário flexível que deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

Deste modo, comprometemo-nos a assegurar que a elaboração dos horários de trabalho respeitará as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e regime de folgas solicitados por V. Exa. no pedido a que ora se responde.

A solução acima preconizada revela-se como aquela que melhor permite satisfazer o pedido por V. Exa. e, simultaneamente, menor prejuízo causa a esta Empresa.

Nos termos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho, tem V. Exa. 5 (cinco) dias a contar da receção da presente carta para se pronunciar relativamente à proposta ora apresentada.

Decorridos 5 (cinco) dias sobre o fim do prazo anterior, esta Empresa enviará o seu pedido, esta carta e a pronúncia posterior de V. Exa, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para que esta entidade emita parecer no prazo de 30 dias.”

- 1.1.3. Constanam do processo os seguintes documentos: Atestado da Freguesia de ...; Declaração do Agrupamento de Escolas de Almancil, cópia de Cartão de Cidadão; sete mapas de horários de trabalho.

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 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 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.
- 2.5.1.** 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 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.

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.

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

- 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, mãe de filha com 6 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em *“regime de HORÁRIO DE TRABALHO FLEXIVEL, com início das 9.00h às 13h e das 14h às 18.00h, 8h diárias e 40h semanais regime de folga fixa uma semana na Sexta-feira e Sábado e na semana seguinte, Sábado e Domingo e assim consecutivamente desde 30 de setembro de 2016 inclusive até 30 de setembro de 2017.”*
- 2.10. De acordo com os documentos juntos ao processo verifica-se que a trabalhadora apresentou o pedido de horário supra referido por documento datado de 31/08/2016, tendo sido notificada da resposta a esse pedido em 14/09/2016, no cumprimento do prazo de 20 dias para resposta.
- 2.11. Tendo recebido a resposta da entidade empregadora em 14/09/2016, a trabalhadora poderia apreciar a resposta até ao dia 19/09/2016, devendo a entidade empregadora, terminado este prazo, ter solicitado o parecer prévio da CITE até ao dia 26/09/2016, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.12.** Na verdade tal solicitação só veio a ocorrer no dia 29/09/2016, tendo a CITE rececionado o pedido a 3/10/2016.
- 2.13.** A cominação legal prevista na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho determina a aceitação do pedido da trabalhadora nos precisos termos em que foi formulado.
- 2.14.** Considerando que o pedido formulado cumpre os requisitos legais essenciais, devendo o mesmo ser aceite, por determinação legal, importa esclarecer que, embora seja da competência da entidade empregadora a elaboração do horário flexível de trabalho, conforme previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, a elaboração de tal horário deverá respeitar o pedido da trabalhadora, permitindo-lhe iniciar a prestação de trabalho a partir das 9.00h e terminá-la a partir das 18.00h, cumprindo o período normal de trabalho diário a que esteja obrigada.
- 2.15.** Quanto à duração do intervalo de descanso, conforme decorre do pedido da trabalhadora, o mesmo deverá ter a duração de 1 hora.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho considera-se que o empregador aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos uma vez que não solicitou à CITE a emissão de parecer prévio no prazo determinado no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.2.** Recomendar à empresa ..., S.A., que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo

59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE OUTUBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.