

PARECER N.º 50/CITE/2021

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 123-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 18.01.2021, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer as funções de ... naquela organização.

1.2. A 22.12.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«..., n.º mecanográfico ..., a exercer funções como ... venho por este meio, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, solicitar o regime de trabalho em horário flexível, por motivo de ter dois filhos menores, com 7 e 3 anos de idade, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido a partir de 1 de janeiro de 2021 até a minha filha mais nova completar 12 anos de idade.

Acrescento que o meu marido trabalha em regime de turnos, não possuindo nenhum horário compatível com as saídas dos nossos filhos das respetivas escolas, conforme declaração em anexo. E que a escola básica que o meu filho frequenta encerra às 17 horas, não dispondo de serviço de ATL.

Por último e, uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de horário de trabalho, solicito que fosse tido em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse compreendido entre as 8:30 e as 16 horas, de segunda a sexta-feira, com intervalo para a refeição de 30 minutos, sendo os dias de descanso semanal sábado e domingo».

1.3. Por email datado de 08.01.2021, rececionado pela requerente no próprio dia, o empregador remeteu a sua intenção de recusa, de acordo com as comunicações abaixo transcritos, segundo a ordem cronológica por que ocorreram:

[Dos Recursos Humanos, em 08.01.2021]

«Em referência ao assunto em epígrafe [Horário Flexível], informa-se V. Exa. que, por Despacho do Sr. ..., de 7 de janeiro de 2021, foi indeferido o horário flexível, conforme cópia que se junta. Assim, fica V. Exa. notificada para, querendo, no prazo de cinco dias, apresentar uma apreciação sobre a decisão do referido pedido».

[Do Diretor ..., em 07.01.2021]

«Concordo com o Parecer da Técnica Coordenadora».

[Da Diretora de Recursos Humanos, em 28.12.2020]

«À consideração do Sr. Diretor ...».

[Dos Recursos Humanos, em 28.12.2020]

«Enquadramento

A trabalhadora, Técnica ..., e afeta ao Serviço de ..., requer a transição para o regime de horário flexível para dar assistência aos seus dependentes, menores de 12 anos de idade.

Mais requer a trabalhadora um horário de trabalho semanal de segunda a sexta-feira, e informa:

‘Tendo em conta que este pedido surge pela necessidade imperiosa de conseguir estar às 17h no ... para ir buscar o meu filho de 7 anos a escola, não consigo fazer a rotação de horários que hoje se verifica no meu serviço, cujo horário de funcionamento é até às 18 horas’.

Assim sendo, o meu horário de entrada pode ser fixado entre as 8 horas e as 8:30 e a saída entre as 15:30 e as 16 horas, com 30 minutos de pausa para almoço’.

A Técnica ... informa: ‘Embora compreenda perfeitamente as razões evocadas pela minha colega ..., não é possível ter o meu acordo, uma vez que temos outros colegas com filhos menores de 12 anos, e que também enfrentam problemas idênticos quando, por escala, têm que sair depois das 16 horas [Como Técnica Coordenadora, não deverei criar exceções. Aguardarei uma indicação superior]’.

Modalidade e Regime de trabalho

A trabalhadora encontra-se vinculada a este ... mediante contrato de trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado e pratica o PNT de 35 horas.

Legislação aplicável

O disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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.

O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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.

O trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração onde conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

Este pedido trata-se de um direito que assiste à trabalhadora. Analisando o requerimento apresentado, a trabalhadora:

- Informa o prazo legal previsto na lei;*
- Pretende iniciar este regime de trabalho em 01/01/2021. Contudo, o prazo para esta entidade notificar a trabalhadora será até ao dia 11/01/2021.*
- Não declara que vive em comunhão de mesa e habitação com os dependentes;*
- Apresenta as plataformas variáveis no início e fim do trabalho diário;*
- A trabalhadora já tem autorizado superiormente o intervalo de descanso de trinta minutos, entre períodos de trabalho;*
- A Técnica Coordenadora de ... não concorda com a pretensão da trabalhadora.*

Submete-se à consideração superior».

1.4. A trabalhadora não realizou apreciação alguma.

1.5. Apenso ao processo, o empregador remeteu a esta Comissão mapa de horários relativo ao mês de dezembro, bem como lista de todos/as os/as colegas que desempenham a mesma função profissional da requerente.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos*».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») 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».

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido 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*».

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi 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 Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime

de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

2.7. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.8. 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 - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.9. 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

2.10. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende por horário flexível «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

2.11. Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal: «O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

- 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 descanso não superior a duas horas».

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

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

2.14. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído um horário de trabalho com entrada entre as 8 horas e as 8:30 e saída entre as 15:30 e as 16 horas, respetivamente, com 30 minutos de pausa para almoço, de segunda a sexta-feira.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos menores, de sete e três anos de idade, mormente, no que toca à

logística escolar, difícil de compatibilizar quando se encontra escalada para trabalhar noutros turnos.

2.18. A requerente refere que quer que o pedido dure até ao limite máximo legal, i.e., até que a filha mais nova cumpra 12 anos de idade.

2.19. A trabalhadora olvida, porém, a declaração de que habita com os filhos em comunhão de mesa e habitação, requisito legal obrigatório – cf. artigo 57.º/1 do CT.

2.20. Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta na alegada impossibilidade de criar exceções no serviço a que a requerente se encontra afeta, por existirem colegas em situação análoga.

2.21. O único argumento aventado pelo empregador não será, contudo, aqui analisado porquanto, relembre-se, falta ao pedido da trabalhadora um requisito legal obrigatório que preclude, à partida, o deferimento do solicitado.

2.22. Assim sendo, e sem prejuízo de a trabalhadora fazer um novo pedido que contenha os três requisitos legais obrigatórios – turno existente na organização, prazo contido no limite do 12.º aniversário da criança mais nova e declaração de autoria própria referindo que mora com os filhos em comunhão de mesa e de habitação - caso assim o deseje, o pedido improcede por se limitar a cumprir duas das três condições constantes dos artigos 56.º e 57.º do CT.

2.23. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção 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 ..., sem prejuízo desta fazer novo pedido, caso assim o deseje.

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação do trabalho com a família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM O VOTO CONTRA DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, EM 3 DE FEVEREIRO DE 2021.