

PARECER N.º 546/CITE/2022

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 nº CITE-FH/2679/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 01.08.2022, 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 Assistente Operacional nesta organização.

1.2. A 08.07.2022, deu entrada na entidade empregadora requerimento da trabalhadora supra identificada a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível conforme a seguir se transcreve:

«Ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, venho por este meio solicitar que o meu horário seja fixo semanal, com início a partir de 6 de agosto, pois é nessa data que termina a minha dispensa de aleitamento.

Isto devido a ter uma filha de 11 meses à data desta carta, e de a mesma se encontrar numa creche durante a semana, mas durante o fim-de-semana esta valência se encontrar encerrada, a que acresce a impossibilidade de o pai ficar com ela, uma vez que também trabalha por turnos».

1.3. Via eletrónica, em 26.07.2022, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora, nos seguintes termos:

«Junto se envia deliberação do Dr. Para tomada de conhecimento.

Em anexo se remete o documento em epígrafe».

«A Enfermeira ... [...] vem solicitar [...] horário flexível [...] ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, das 8horas às 16:30, sendo que a plataforma móvel é das 8 às 17horas e a plataforma fixa é das 10 às 14horas, com 30minutos de pausa para refeição.

Após análise do processo, informa-se que a trabalhadora reúne os pressupostos necessários [...]

Face ao que antecede, somos de parecer que o requerido está em condições de ser autorizado [...]»

Pela área de Gestão de RH, em 08.07.2022.

«Os pedidos carecem de ser informados pela área de gestão de Recursos Humanos. Não tem indicação de categoria profissional nem do serviço em que exerce atividade, nem enquadramento legal do pedido. Dada a grave carência de recursos no hospital, os turnos que fiquem por assegurar com a dotação segura ao funcionamento dos serviços têm de ser rateados entre os colaboradores da unidade».

Pela Enfermeira Diretora, em 25.07.2022.

«Para cumprimento do teor do despacho da Sra. Enfermeira Diretora».

Pela Direção de RH, em 27.07.2022.

1.4. Aqui chegados, há que fazer duas ressalvas: em primeiro lugar, se a intenção de recusa só foi assinada pela direção em 27.07., não deveria ter sido remetida à requerente na véspera. Até porque ainda estava dentro do prazo para notificação referido na lei – cf. artigo 57.º/3 do CT

1.5. Depois, a mesma intenção de recusa, só tendo sido rececionada pela trabalhadora em 26.07., daria a esta prazo para apreciar até 01.08. – cf. artigo 57.º/4 do CT

1.6. Contudo, ao ter remetido para a CITE o processo nesse mesmo dia 01.08., o ... obstaculizou à requerente o direito a exercer esta faculdade que a lei lhe proporciona. Tanto quanto sabemos, até à data em que o presente parecer foi concluído, nenhuma apreciação foi realizada pela trabalhadora e/ou remetida a esta Comissão.

1.7. Ao processo, o empregador não juntou mais documentos do que aqueles que já foram referidos.

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 trabalho/família (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.

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:

- 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 horário de trabalho «fixo semanal», aos dias úteis, coadunável com a creche da filha, de 11 meses, uma vez que o pai da criança também trabalha por turnos.

2.17. No entanto, não refere que turno quer, em específico, nem baliza os seus horários de entrada/saída – quem o faz é o departamento de Recursos Humanos da entidade empregadora, possivelmente por deter informação privilegiada quanto aos turnos existentes para a classe de profissionais a que a requerente pertence.

2.18. A trabalhadora também não refere prazo algum para que o pedido perdure, e – ainda que este requisito fosse colmatável – nem com a melhor das boas vontades é dedutível, do seu requerimento, que mora com a criança em comunhão de mesa e habitação.

2.19. Em suma, dos três pré-requisitos legais para fazer um pedido deste tipo – horário desejado, prazo para que perdure dentro do limite legal (12.º aniversário da criança) e declaração de autoria própria de que vive com o/a menor em comunhão de mesa e habitação – a requerente solicita flexibilidade horária sem mencionar nenhum deles.

2.20. Do supra exposto se conclui pela dispensabilidade de analisar os motivos alegados aquando da intenção de recusa do empregador, dado o incumprimento absoluto do que a lei obriga para pedidos deste tipo.

2.21. Isto não impede, porém, a trabalhadora de realizar nova solicitação, caso assim o deseje, desde que reúna as três condições prévias necessárias.

2.22. 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 ..., podendo esta realizar novo pedido, caso seja essa a sua vontade.

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 17 DE AGOSTO DE
2022**