

PARECER N.º 728/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/3837/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 10.10.2022, 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 Operária de 2.^a nesta organização.

1.2. A 09.09.2022, entrada na entidade empregadora requerimento da trabalhadora supra identificada a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível conforme a seguir se transcreve:

«Eu, ... [...] vem por este meio requerer autorização superior para – ao abrigo [da lei] praticar a modalidade de horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar ..., nascido em 20.10.21.

Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente sendo que o meu companheiro trabalha por escala rotativa sem horário fixo.

Considerado o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, proponho que o referido horário contenha um período de início às 8horas e período de termo às 16:20».

1.3. Em 30.09.2022, a trabalhadora foi notificada da seguinte intenção de recusa, remetida na véspera, via CAR, pelo empregador:

«Acusamos a receção da sua carta, pela qual nos solicitou a fixação de horário flexível, com entrada às 8horas e saída as 16:20 horas.

Compreendemos e tomamos em consideração os argumentos que aduziu como fundamento para aquele pedido.

Sucedede que, como bem sabe, o seu posto de trabalho integra-se num esquema de rotatividade, encontrando-se organizado em três turnos diários, para o que são necessários quatro trabalhadores por posto de trabalho.

Ora, se um dos trabalhadores de postos de trabalho como o seu passasse a horário flexível (isto é, se o seu pedido fosse aceite, passaria a ser impossível a rotatividade com quatro trabalhadores, passando a ser necessária a admissão de mais um trabalhador.

Como certamente compreenderá, a empresa não poderá suportar a admissão de mais um trabalhador, que passaria a ser redundante para aquele posto de trabalho. Aliás, o mesmo deixaria de ser rentável, porquanto aquela admissão significaria um incremento de 25% do custo daquele posto de trabalho.

A resposta afirmativa ao seu pedido teria, portanto, graves repercussões nos custos financeiros do estabelecimento industrial da ... e colocaria em causa a rentabilidade do posto de trabalho em apreço, levando a perdas de rentabilidade incompatíveis com a situação económica da empresa.

Como é do seu conhecimento, a ... passou por dificuldades no passado recente, agravadas pela pandemia internacional da COVID-19, tendo recorrido, inclusive, às medidas de apoio as empresas em situação de crise empresarial. A situação atual é ainda mais gravosa, em virtude do aumento generalizado das matérias-primas e da energia, por força da situação de guerra na Europa que atravessamos.

Termos em que, com fundamento nas supra descritas exigências imperiosas de funcionamento da empresa, e atendendo ao quadro económico supra exposto, não pode a ... aceitar o seu pedido, devendo, portanto, continuar a prestar o seu trabalho nos termos habituais [...]».

1.4. A trabalhadora não realizou apreciação alguma.

1.5. Ao processo, o empregador também não juntou mais documentos para além dos 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 requerente solicita um turno enquadrável entre as 8 horas e as 16:20.

2.17. O objetivo do solicitado é prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho com cerca de um ano de idade.

2.18. Sem referência ao prazo para que o pedido perdure, esta Comissão presume que a trabalhadora o faça pelo limite legal, ou seja, o 12.º aniversário do filho – cf. artigo 56.º/1 *in fine*

2.19. A requerente declara expressamente que mora com a criança em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Quanto à intenção de recusa do empregador, remete para alegadas exigências imperiosas de funcionamento da organização, que improcedem pelos motivos que se passam a explicar.

2.21. A interpretação que deve ser feita daquilo que a requerente diverge daquela que o empregador realizou.

2.22. Com efeito, não é necessário mais ninguém, nem a organização sofrerá prejuízo

algum daí adveniente, porquanto a única coisa que o empregador tem a fazer é fixar esta trabalhadora no turno por ela pedido, mantendo a rodar todos os/as seus/suas outros/as colegas.

2.23. Todos os demais raciocínios que o empregador tece na sua intenção de recusa im procedem, uma vez que não passam de meras conjeturas de facto.

2.24. Para os efeitos ora em análise, seria preciso o empregador conseguir demonstrar que, ao fixar a requerente no turno em causa, a organização ia colapsar. O que, claramente, não fez.

2.25. 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 desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA
DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP –
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 26 DE OUTUBRO DE 2022**