

PARECER N.º 586/CITE/2023

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/2704/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 06.06.2023, via CAR, 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 ... nesta organização.

1.2. A 05.05.2023, pela mesma via, deu entrada na entidade empregadora requerimento da trabalhadora supra identificada a solicitar o seguinte:

«... exercer funções na secção de ..., com a categoria de ... venho pelo presente e ao abrigo do disposto [na lei] apresentar, junto de V. Exa., pedido de passagem a regime de trabalho de horário flexível, em virtude da necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável à minha filha, ..., nascida em 27.10.2020 [...] em consideração do horário da creche da minha filha, em ... (abertura às 7h30 e encerramento às 18h30), e em consideração ainda de que o pai, meu marido, ..., tem a profissão de ..., com local habitual de trabalho não fixo, [...] funções que desempenha e que o impossibilitam de ter hora certa de saída e de regresso a casa e que por vezes até o impossibilitam, de regressar diariamente a casa;

Assim, no regime de horário de trabalho flexível pelo qual opto e ora solicitado e até que a minha filha ... complete a idade de doze anos, o meu horário de trabalho deverá ser elaborado por V. Exas em consideração do horário de funcionamento da creche e a viagem a empreender entre a creche e o local de trabalho, entre as 8h30 e as 18horas, de segunda a sexta-feira;

Declaro, nos termos legais, que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e habitação [...].»

1.3. Ainda via CAR, em 22.05.2023, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora com o seguinte teor:

«Acusamos a receção da sua missiva no dia 5 de maio de 2023, a qual mereceu a nossa

melhor atenção, congratulando-a pela família que tem e destacando que temos o maior respeito pela sua preocupação de conciliar a vida profissional e familiar.

Na referida comunicação, solicitou V. Exa. a passagem a regime de horário de trabalho flexível, compreendido entre as 8h30 e as 18horas, de segunda a sexta-feira invocando, para o efeito, o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Contudo, pese embora consideremos que o pedido formulado e dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Em resposta à sua solicitação, comunicamos que é intenção da Entidade Empregadora proceder à recusa do seu pedido de alteração de horário de trabalho, com os seguintes fundamentos:

a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido:

[...]

Sem prescindir

b) Das exigências imperiosas do funcionamento da Entidade Empregadora:

Tendo a categoria profissional de ..., a sua função corresponde sumariamente ao ‘trabalhador que apoia, auxilia nas granulações e misturas’.

A Entidade Empregadora é uma fábrica que funciona num sistema de horários de laboração contínua e encadeados, de forma rotativa, e que se encontram organizados da seguinte forma:

- 1.º turno (das 7horas às 15h30m, de 2.ª a 6.ª feira);*
- 2.º turno (das 15horas às 23h30m, de 2.ª a 6.ª feira);*
- 3.º turno (das 23horas às 7h30, de 2.ª a 6.ª feira);*

Ora, o período de laboração da Entidade Empregadora exige que as equipas sejam compostas em regime de turnos para garantir o contínuo funcionamento da fábrica e satisfazer, de forma célere, as pretensões dos nossos clientes.

Na elaboração dos referidos turnos, a Entidade Empregadora teve em consideração a necessidade de implementar um sistema de horários/turnos que lhe permitisse assegurar, de forma continuada, o funcionamento da fábrica, o que conseguiu, respeitando os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal e os dias de descanso dos trabalhadores.

Assim sendo, o horário normal solicitado por V. Exa. não é enquadrável em nenhum dos turnos existentes na produção, sendo que o funcionamento rotativo e encadeado dos mesmos não é compatível com a implementação de horários centrais como o requerido por V. Exa., sob pena de se comprometer o funcionamento da produção e da própria empresa [...]

Face ao exposto, e no presente contexto, não é possível à Entidade Empregadora satisfazer o pedido de V. Exa., pelo que não nos resta alternativa senão comunicar a

nossa intenção de o recusar, face à sua impossibilidade de execução».

1.4. Em 25.05.2023., a requerente apresentou a sua apreciação, essencialmente reiterando o solicitado.

1.5. Ao processo, o empregador não juntou mais documentos, para além dos já identificados.

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 o seguinte horário de trabalho: um turno enquadrável entre as 8h30 e as 18horas, somente aos dias úteis.

2.17. A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança de 3 anos, que carece de assistência imprescindível, nomeadamente, no que toca à logística escolar, que o outro progenitor está impedido de realizar por motivos relacionados com a natureza da sua profissão.

2.18. A trabalhadora refere, como prazo para que o solicitado perdure, o limite máximo permitido por lei, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT.

2.19. E declara ainda expressamente que mora com a descendente em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Do supra exposto se conclui estarem, aparentemente, reunidos todos os requisitos legais, PNT incluído, para um pedido deste tipo.

2.21. Contudo, lida a Intenção de Recusa (IR), resulta claro que isso não se verifica.

2.22. Isto porque a fábrica onde a requerente presta funções labora segundo três turnos distintos, nenhum deles enquadrável na amplitude horária solicitada.

2.23. Posto isto, o empregador não é obrigado a reorganizar todo o processo produtivo em nome da conciliação trabalho/família da requerente - são os tais «limites» a que a lei alude no n.º 2 do artigo 56.º do CT.

2.24. 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.

2.25. 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

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 5 DE JULHO DE
2023**