

PARECER Nº 590/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 n.º 2789-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 12.06.2023, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ...

1.2. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 10.05.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: Prestação de horário de trabalho em regime de horário flexível

Data: 10/05/2023

Exmos. Senhores,

Eu, ..., contribuinte nº ..., venho por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar o meu filho, ..., nascido em 28/03/2014, e a minha filha, ..., nascida em 22/12/2011.

Considerando o disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, solicito que o referido horário seja o seguinte: 09h00 às 17h30, com efeitos a partir de 09 de junho de 2023. No entanto, por constrangimentos da escola dos meus filhos, todos os dias terei de sair às 17h00 e esses 30 minutos poderão ser considerados falta sem retribuição.

Mais informo que prevejo que esta necessidade se mantenha durante 12 meses.

Declaro, ainda, que os descendentes habitam comigo em comunhão de mesa e habitação.

A esta declaração, anexo, ainda:

- Certidão de matrícula e comprovativo de horários escolares dos meus 2 filhos;*
- Declaração da entidade patronal do meu cônjuge, que refere que os seus horários estão condicionados aos tempos de condução.*

Sem mais assunto, subscrevo-me.”

1.3. Em 25.05.2023, via CAR, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“Assunto: Pedido de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares

Exma. Senhora:

Acusamos a receção da sua carta datada de 10 de maio de 2023 e rececionada no próprio dia, na qual solicita, ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, a alteração do seu horário atual (por turnos) para horário normal das 09h00 às 17h30, do qual teria de se ausentar a partir das 17h00, sendo tal período contabilizado como falta justificada.

Em resposta à mesma e no cumprimento do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho, vimos transmitir que é intenção desta empresa proceder à recusa do seu pedido pela razão que se passa a expor:

A) Razões imperiosas do funcionamento da empresa;

1. Como é do seu conhecimento, V. Exa. presta a sua atividade na área das linhas de produção, a qual opera exclusivamente em regime de dois turnos;

2. Os turnos estão organizados da seguinte forma:

Turno da manhã: 7h00 às 15h30

Turno da tarde: 15h30 às 00h00

repartindo-se rotativamente por todos os colaboradores afetos a este setor.

3. O pedido de V. Exa. não se enquadra em nenhum dos turnos existentes;

4. Atender ao pedido de V. Exa. significa criar um horário de trabalho diferente daquele que é praticado por todos os colaboradores afetos a esse setor;

5. Tal situação comprometeria seriamente o funcionamento do serviço, na medida em que colocaria em causa a operação das linhas de produção durante determinados períodos de tempo, face à escassez de pessoal;

6. A laboração em regime de dois turnos é a única forma de a ... assegurar o nível de flexibilidade exigido pelos seus clientes, sendo que qualquer alteração este regime colocaria seriamente em causa a capacidade desta empresa de cumprir com as suas obrigações de fornecimento;

7. Como V. Exa. bem sabe, a ... fornece empresas multinacionais na área dos bens de consumo, para as quais o tempo e um fator determinante, pois para elas próprias se manterem competitivas têm que ter mecanismos de reação imediata às tendências de mercado;

8. Se a ... não conseguir acompanhar a rapidez de resposta, estas empresas deixarão de procurar os nossos serviços, com tudo o que isso acarreta;

9. Por outro lado, a laboração em regime de dois turnos é a única forma de gestão eficiente de uma operação industrial complexa como é a da ..., e a única que permite endereçar de forma eficiente todas as questões inevitáveis que surgem nesse contexto, como é o caso de avarias nos equipamentos, falta de matérias-primas, mudança de operações, mudança de referências e mudança de ferramentas;

10. A prestação de um serviço abaixo do nível exigido e que a empresa habitualmente assegura teria consequências extremamente negativas e irreversíveis ao nível da produtividade, competitividade, reputação, rentabilidade e solvabilidade da empresa, afetando os postos de trabalho existentes;

11. Em face do exposto, a ... tem absoluta necessidade de a manter no regime de dois turnos.

Pelo exposto, a alteração de horário de trabalho solicitada por V. Exa. acarreta graves inconvenientes para o normal funcionamento da

Deste modo, em face do que antecede e de acordo com os motivos expostos, a empresa comunica a V. Exa., para todos os efeitos legais, que é sua intenção proceder à recusa do pedido de prestação de trabalho em horário de trabalho flexível, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Com os melhores cumprimentos”

1.4. A trabalhadora recebeu a comunicação em 31.05.2023, não tendo apresentado apreciação.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”;

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir

para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6);

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.6. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. No Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “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.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A 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; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa,

ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º.3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.20. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo

56.º do CT é o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora requerente, mãe de dois menores de 9 e 11 anos de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 09h00 – 17h30, ressaltando que *“por constrangimentos da escola dos meus filhos, todos os dias terei de sair às 17h00 e esses 30 minutos poderão ser considerados falta sem retribuição”*.

3.2. Dispõe o art.º 56º, nº4, do Código do Trabalho, que o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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.

Ora, atentando no pedido da trabalhadora, para além de ser equívoco quanto às horas de termo do período normal de trabalho diário que pretende, o término às 17h00 não permite o cumprimento do período normal de trabalho semanal, conforme a própria refere, motivo que veta, desde logo, ao fracasso a pretensão da requerente.

3.3. Por outro lado, refere a entidade empregadora que os turnos praticados na linha de produção, à qual a trabalhadora se encontra afecta, são os seguintes: 07h00 – 15h30 e 15h30 – 00h00; logo, o pedido da trabalhadora revela-se desenquadrado daqueles, o que significa que a entidade empregadora teria de criar um horário de trabalho diferente daquele que é praticado por todos os trabalhadores afectos àquele sector, colocando em causa o funcionamento do serviço.

3.4. Recorde-se que, nos termos do art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, referiu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc. nº 3824/18.9T8STB.E1, relator Paula do Paço, que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do*

Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

3.5. Também no Ac. TRP, proc. 2731/20.0T8MAI.P1, 15.11.2021, relator António Luís Carvalhão, se referiu que *“É, pois, no âmbito deste dever mais geral, digamos assim, que surge o dever que recai sobre o empregador, de concessão de um horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares que, por escrito, lhe solicite a possibilidade de trabalhar nesse regime de horário de trabalho, designadamente porque tenha filho(s) menor(es) de 12 anos que com ele viva(m) em comunhão de mesa e habitação, podendo, em tais circunstâncias, o trabalhador escolher, dentro de certos limites – desde logo, levando em consideração o período de funcionamento da empresa e horários nela praticados –, as horas de entrada e de saída do trabalho de forma a cumprir o período normal de trabalho a que contratualmente se obrigara com a sua entidade empregadora. (...)”.*

3.6. Ora, atendendo ao total desenquadramento do pedido de horário flexível da trabalhadora dos dois turnos praticados na linha de produção, os quais são contínuos, afigura-se inexigível à entidade empregadora que proceda à alteração de toda a organização dos tempos de trabalho em vigor na linha de produção a fim de conceder o horário solicitado, atendendo ainda a que a prática deste deixaria um período a descoberto no horário de laboração do serviço (07h00 – 09h00), bem como colocaria a requerente a prestar trabalho num período em que não é necessária no mesmo (15h30 – 17h00).

3.7. Nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido, atendendo aos fundamentos expostos.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. 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 ...

4.2. A trabalhadora poderá, caso assim o entenda, apresentar um novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível atendendo aos fundamentos expostos, bem como respeitando os requisitos previstos no artigo 56º, nºs 2 e 4, do Código do Trabalho.

4.3. Tal não prejudica o dever, que recai sobre o empregador, de proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, todos 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.