

PARECER N.º 660/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 CITE-FH/3116/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 29.06.2023, 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 Preparadora de Produtos Congelados nesta organização.

1.2. A 12.06.2023, PMP, deu entrada na entidade empregadora requerimento da trabalhadora supra identificada com as seguintes informações:

- A requerente tem um filho de 6 anos;
- Com o qual vive em comunhão de mesa e habitação;
- O outro progenitor é motorista de pesados internacional, pelo que só a trabalhadora pode prestar ao menor os cuidados de que necessita;
- Solicita, para tal, horário das 8 às 17horas, com pausa de uma hora para almoço, de segunda a sexta-feira; e
- Que este horário se mantenha pelo limite legal.

1.3. Via CAR, em 21.06.2023, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora com o seguinte teor:

«Acusamos a receção da carta recebida no passado dia 12 de junho com pedido de atribuição do seguinte horário flexível: [...]

Imperiosas regras de funcionamento da empresa não permitem aceitar o seu pedido, como se explana:

- *Trabalha V. Exa. na área da produção tendo sido contratada com a categoria de preparadora de produtos congelados em 01 de junho de 2021, já com o objetivo de execução de trabalho em regime de turnos, que começou em funcionamento em 03/01/2023.*

- A área de produção está organizada da seguinte forma, com os seguintes períodos de funcionamento:

a) Dois turnos rotativos que asseguram a produção das 6 horas às 14:30 e das 14 horas às 22:30, de segunda a sexta-feira, dos quais V. Exa. faz parte;

b) Horário das 8:30 às 17:30, com intervalo de 1 hora para almoço;

Os turnos rotativos, cruzam-se sempre 30min para garantir uma correta passagem dos trabalhos e que nunca existe necessidade de parar equipamentos dado que há sempre um operador para render o outro quando se dá a passagem de turno.

O contrato já previa o consentimento em regime de turnos; sendo que V. Exa. tinha conhecimento que iria trabalhar em regime de turnos rotativos desde a data de contratação.

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

Para trabalhar em plena produção, a fábrica necessita de, pelo menos, 28 pessoas por turno, que é o número de pessoas que tentam ter idealmente em cada um dos turnos.

Sempre que não estão em funcionamento as linhas dos Rissóis e/ou Rolinhos (que só acontece por estarem em manutenção) os colegas prestam auxílio na linha dos Pastéis de Bacalhau.

Atualmente, encontra-se a empresa com trabalhadores em número insuficiente para assegurar a plena produção dos turnos, por isso, alterar o horário de V. Exa. significa que os turnos deixam de ter o número de pessoas necessárias ao normal funcionamento, alterando-se a dinâmica de trabalho e a capacidade produtiva e comprometendo o funcionamento dos mesmos, o que se agrava em caso de algum trabalhador que falte.

Turnos esses que já previstos à data da celebração do contrato com a trabalhadora.

O horário pedido, colidindo com os turnos pré-existentes e com as necessidades de produção, implica perdas significativas de produtividade, uma vez que nos períodos de tempo (de cada um dos turnos rotativos) em que a funcionária não está presente, não haverá ninguém para dar seguimento ao seu trabalho.

No seguimento do que foi expresso acima, o pedido de V. Exa. colide com imperiosas necessidades de funcionamento da empresa e por essa razão não nos será possível satisfazer o seu pedido [...].»

1.4. Em 26.06.2023., a requerente apresentou a sua apreciação, solicitando então que o seu pedido se adaptasse ao turno mais aproximado do horário inicialmente requerido, ou seja, o das 8:30 às 17:30, com uma hora de pausa para refeição e folgas fixas aos fins-de-semana.

1.5. Ao processo, o empregador juntou o mapa de horários de trabalho.

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 8 e as 17 horas, somente aos dias úteis, com uma hora de pausa para refeição.

2.17. A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança de 6 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 do filho – cf. artigo 56.º/1 do CT

2.19. E declara ainda expressamente que mora com o 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 dois 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. E nem se diga que, aquando da apreciação, a requerente retifica o solicitado, porquanto nesta fase processual só podem acrescentar-se pormenores a factos já alegados no pedido ou contradizer, justificadamente, factos alegados pelo empregador na IR. Se assim o desejar, a requerente pode fazer novo pedido, atento o supra escrito.

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 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 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 CRP.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 19 DE JULHO DE
2023**