

PARECER N.º 835/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/4111/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 23.08.2023, 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 Operadora de ... nesta organização.

1.2. Por documento rececionado a 01.08.2023, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

«..., pretendo beneficiar do regime de horário flexível [...] Venho requerer esta autorização (com antecedência de 30 dias) para beneficiar, pelo período de 12 meses, o seguinte horário: Das 8:30 às 17horas. Mais declaro que a menor ..., vive em comunhão de mesa e habitação».

1.3. Em 11.08.2023, o empregador remeteu a sua Intenção de Recusa à trabalhadora com o seguinte teor:

«Acusamos a receção, no dia 1 de agosto, da carta de V. Exa. [...] Após análise da disponibilidade temporária da equipa em que V. Exa. está inserida, a ... vem manifestar a sua intenção de recusa [...], com os fundamentos seguintes: Analisada a possibilidade de aplicação de horário flexível, vimos pela presente, manifestar a intenção de recusa com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa. Com efeito, segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é [...], competindo, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando [...] - (alínea b), n.º 3, art.º 56.º do CT). Apesar de V. Exa. solicitar um horário flexível, a verdade é que aquilo que solicita não

corresponde ao conceito de horário flexível previsto na lei. Por outras palavras, o horário flexível permite ao trabalhador escolher as horas em que inicia e termina a sua atividade, dentro das margens de tempo determinadas pelo empregador.

Todavia, aquilo que V. Exa. solicita é antes um horário de trabalho fixo, com hora de entrada às 8h30 e de saída às 17h.

Ora o pedido formulado não é, verdadeiramente um horário flexível, mas uma alteração ao seu horário de trabalho que corresponde ao 2º turno que labora das 14h10 às 22h10. Para além do exposto, existem exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à atribuição do horário de trabalho que V. Exa. solicita.

Com efeito, o horário em causa não é passível de ser aplicado neste momento, uma vez que o departamento da ... no qual se insere, e no qual passou a exercer as funções de formadora desde janeiro de 2021, por norma, tem dois turnos:

- Das 5h50 às 13h50

- Das 14h10 às 22h10.

O horário das 8h30 às 17h não corresponde a um horário existente, e apenas foi possibilitado temporariamente desde que terminou sua licença parental (07/04/2023), uma vez que não existiram novas admissões durante este período e não estavam previstas novas admissões até setembro de 2023.

No mês de setembro de 2023 estão previstas 14 admissões de novos colaboradores para o 2º turno e 8 para o 1º turno, o que torna impraticável e impossível o horário solicitado.

Com efeito, o departamento de ... acolhe, integra e forma novos colaboradores para a produção e forma os colaboradores já existentes em novas valências.

Por se tratar de um departamento que está diretamente relacionado com a produção, seja na ... ou até mesmo a produzir, os horários que realiza tem de ser os mesmos da produção, impossível o horário solicitado.

Com efeito, o departamento de ... acolhe, integra e forma novos colaboradores para a produção e forma os colaboradores já existentes em novas valências.

Por se tratar de um departamento que está diretamente relacionado com a produção, seja na ... ou até mesmo a produzir, os horários que realiza tem de ser os mesmos da produção, E é no 2º turno ao qual se encontra afeta que a empresa tem, neste momento, necessidade das funções de V. Exa., sendo que por necessidade de ... a realizar em função das novas admissões em setembro de 2023, tal impossibilita que preste as suas funções no horário solicitado.

Pelo que deverá retomar as suas funções no horário correspondente ao 2º turno a partir de setembro de 2023».

1.4. Rececionada a IR em 22.08.2023., a trabalhadora realizou a sua apreciação no dia seguinte, assim:

- « 1. Acuso a receção da V. carta expedida em 11.08.2023 e por mim recebida no dia 22, através da qual V. Exas. me comunicam a intenção de recusa do horário flexível por mim solicitado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da organização.
2. Alegam, para tanto, que 'o horário não é passível de ser aplicado neste momento', uma vez que o departamento da ... no qual me insiro tem dois turnos: das 05h50 às 13h50h e das 14h10 às 22h10 — e que o horário por mim solicitado não corresponde a um horário existente,
3. Mais alegando que face à admissão, a partir de setembro de 2023, de 14 novos trabalhadores para o 1º turno e de 8 para o 2.º turno, se torna impraticável e impossível o horário por mim solicitado.
- 4 Alegam, ainda, que aquilo que por mim é pretendido é uma alteração do horário de trabalho para um horário de trabalho fixo e não um pedido de horário de trabalho flexível.
5. Não posso concordar com tais conclusões nem com a proposta ele indeferimento da minha pretensão.
6. O horário de trabalho que por mim foi solicitado (das 8h30 horas às 17h00 horas) estende-se repartidamente pelos dois turnos de laboração da empresa,
7. Sendo que o meu objetivo, ao solicitá-lo, foi garantir que eu asseguraria o acompanhamento dos formandos que se encontram repartidos pelos dois turnos de funcionamento da empresa e, dessa forma, garantir que a minha necessidade de acompanhamento familiar que subjacente ao pedido não acarretava qualquer prejuízo para a empresa.
8. Por outro lado, discordo que o horário seja impraticável face à admissão de novos trabalhadores na empresa.
9. Com efeito, neste momento, e para além de mim, exercem funções de ... na empresa mais dois trabalhadores - ... e ... — sendo que é entre os 3 formadores e o engenheiro responsável — ... - que é determinada e organizada a forma como é ministrada essa
10. Esses dois formadores não se opõem ao horário solicitado pela trabalhadora, pois, na verdade, esse horário garante o acompanhamento dos mesmos pela requerente nos dois turnos de laboração da empresa.
11. Por fim, o horário solicitado não é um novo horário, mas sim um horário que se reparte em dois turnos e que, desse modo, garante o acompanhamento pela requerente de todos os formandos.
12. Se a trabalhadora tivesse escolhido um dos dois turnos já existentes na empresa, seria uma alteração do horário, e poderia prejudicar a empresa por impedir que a trabalhadora assegurasse o acompanhamento num dos turnos de laboração.
13. Acresce que a prestação cio trabalho pela requerente em exclusividade no 2 turno, com um horário entre as 14h10 e as 22h10 horas não possibilita à requerente o

acompanhamento da sua filha menor, razão que está subjacente ao pedido de horário flexível.

Nessa medida, requer-se a V. Exas. que, atendendo aos motivos agora expostos, concedam à requerente o horário flexível nos moldes solicitados [...]».

1.5. Ao processo, o empregador não juntou mais nenhum documento para além dos já 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 a atribuição de horário flexível das 8h30

às 17horas.

2.17. A requerente fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível à filha menor.

2.18. E refere, como prazo para que o pedido dure, 12 meses.

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

2.20. Assim sendo, e de acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aparentemente, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram cumulativamente reunidos e cumpridos, PNT incluído.

2.21. Contudo, lida a Intenção de Recusa (IR) do empregador, é patente que o turno requerido inexistente na secção em que a requerente presta atualmente funções.

2.22. Motivo este porque, de resto, nos escusamos a transcrever o resto desta peça processual.

2.23. É que, de facto, ao empregador não é exigível que faça um horário à medida dos/as trabalhadores/as sempre que a organização funcione por turnos, mesmo que em causa estejam cuidadores de menores de 12 anos.

2.24. Isto, sem prejuízo de a requerente realizar novo pedido, se assim o desejar, desde que o mesmo se atenha a um turno existente na

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 de a trabalhadora fazer novo pedido, caso assim o deseje.

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação do trabalho com a 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 CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES,
EM 13 DE SETEMBRO DE 2023**