

PARECER N.º 1115/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/5673/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 03.11.2023, via CAR, da entidade empregadora ..., **LDA.**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções nesta organização.

1.2. Via CAR, em 02.10.2023, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada referindo, nomeadamente:

- Ser mãe de uma criança de 5 meses;
- Quer trabalhar apenas no turno das 8 às 16 horas; e
- Do pedido é dedutível que a requerente mora com a criança em comunhão de mesa e habitação.

1.3. Em 20.10.2023., o empregador remeteu a sua Intenção de Recusa (IR) à trabalhadora pela mesma via, referindo, nomeadamente:

• Que o pedido não reúne todos os requisitos legais para produzir efeitos jurídicos, vide, faltam-lhe o prazo para que perdure e a declaração de que a requerente vive com o menor em comunhão de mesa e habitação.

• Mais acrescenta a IR: « *Todos os departamentos ligados à produção, entre os quais o departamento de ... da ..., no qual V/ exerce a sua atividade profissional, é composto por 3 equipas que laboram nos seguintes horários fixos: [Tabela]*

Cada equipa é composta por 5 Colaboradores que é o número de pessoas adequado à capacidade máquina instalada e necessário para o cabal cumprimento de todas as tarefas atribuídas, desempenhando cada trabalhador uma função específica, sendo um trabalho altamente especializado e não havendo outros Colaboradores já formados nessa função, muito menos com a experiência de V/ Exa. de mais de 3 anos na empresa,

pelo que, aceitando-se a alteração de horário solicitada por V/ Exa., ficaria a equipa 16/24 deficitária com apenas 4 elementos e a equipa 08/16 excedentária com 6 elementos, o que desequilibraria por completo o desempenho da secção, com impactos na produtividade e qualidade da produção.

Acresce que, conforme referido, cada equipa conta com o número de trabalhadores necessários para a sua laboração, pelo que, na hipótese de substituição estar-se-ia a desgarnecer outra equipa e entrar-se-ia num círculo vicioso, ilegal, inoportável para os substitutos, causador de total desestabilização da organização produtiva da empresa e inerentes prejuízos, ao entrar-se num sistema de substituições em catadupa.

Assim, se V/ Exa. saísse do horário 16/24 horas e passasse a ter o horário 08/16, seria necessário contratar um novo trabalhador para vir desempenhar as funções por si presentemente ocupadas, tendo ainda de se inventar um novo posto de trabalho para V/ Exa. pois, todos os postos de trabalho existentes na ... compatíveis com as suas habilitações já se encontram preenchidos, pelo que, caso ficasse a desempenhar as suas atuais funções, nas horas de presença de V/ Exa. existiria um trabalhador a mais no posto de trabalho, sendo tal situação totalmente irracional e inoportável do ponto de vista de uma correta gestão de recursos humanos, pois causaria custos avultados e desnecessários. Refira-se ainda que, a contratação de um novo colaborador, acarretaria além de elevados custos com formação do novo colaborador, um longo período de aprendizagem devido à especificidade da indústria ótica, complexidade da função específica e ainda para mais tratando-se da substituição de um Colaborador com 3 anos de experiência.

Do supra exposto, resulta evidente que a alteração do horário solicitada causaria graves prejuízos à ...e desestabilizaria a sua organização produtiva [...]».

1.4. A requerente não realizou apreciação alguma.

1.5. A pedido da CITE, o empregador não juntou mais documentos para além dos já mencionados.

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 flexibilidade horária no turno das 8 às 16horas.

2.17. A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ter de prestar assistência imprescindível e inadiável a criança de 5 meses.

2.18. Sem referência ao prazo para que o solicitado perdure, presume-se que a trabalhadora o faça pelo limite legal, ou seja, a data do 12.º aniversário do menor – cf. artigo 56.º/1 do CT *in fine*

2.19. Do pedido é dedutível que a trabalhadora mora com o descendente em comunhão de mesa e habitação. E nada, na lei, impede que a declaração seja indireta ou oficiosa. Onde, também este requisito se considera preenchido.

2.20. Assim sendo, estão reunidas todas as condições legais necessárias para um pedido deste tipo, PNT incluído.

2.21. Na Intenção de Recusa (IR), o empregador começa por alegar que o horário pedido

não reúne dois dos três requisitos obrigatórios, o que – como se acabou de analisar – não corresponde à realidade.

2.22. Em seguida, o empregador argumenta com supostas exigências imperiosas do funcionamento da organização que, na prática, não existem, como se passará a demonstrar.

2.23. Com efeito, o facto de a requerente trabalhar numa equipa composta por cinco profissionais que vão rodando de turnos (3) em bloco em nada obstaculiza a que à mesma seja permitido prestar sempre funções no turno da manhã, mantendo-se os demais colegas a praticar todos os turnos.

2.24. Na verdade, a única consequência que daqui resultará é que, dos 5 (colaboradores) * 3 (equipas) = 15 trabalhadores/as existentes na organização, dar-se-á uma maior passagem pelos turnos da tarde e da noite a 14 deles (devido à requerente estar permanentemente alocada ao horário das 8 às 16 horas. Ora, isso em nada prejudica o processo produtivo da organização.

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 ..., **LDA.**, 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 6 DE DEZEMBRO DE 2023