

PARECER N.º 31/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/4860/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 05.12.2022, via eletrónica, 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 nesta organização.

1.2. A 09.11.2022, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

«Eu, ..., colaboradora n.º ... da laboração contínua ..., venho, por este meio, requerer a alteração do horário de trabalho ao abrigo da lei da parentalidade para o turno normal, tendo em consideração que o meu filho ..., de 10 anos de idade, chegou a uma fase em que precisa de mais apoio familiar e não tenho quem lho preste. Isto porque o seu pai, ..., tem um horário que não é compatível com o horário escolar do menor».

1.3. Em 22.11.2022, via CAR, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora, nos seguintes termos:

«Em resposta a carta acima referenciada, recebida a 09.11.2022, a qual nos mereceu a melhor atenção, vimos pela presente informar a nossa intenção de recusar o pedido de V. Exa. (de trabalhar em regime de trabalho normal, com horário de entrada entre as 8:30 e as 9 horas e saída entre as 17 horas e 17:30), uma vez que as funções e o posto de trabalho que V. Exa. ocupa na linha de produção não consentem qualquer flexibilização de horário, tendo em conta a estrutura de turnos da empresa. A empresa é uma fábrica que funciona num sistema de horários de laboração contínua e encadeados, os quais se encontram organizados da seguinte forma:

- 1º turno fixo (das 06h00 as 14h30, de 2a a 6a);
- 2º turno fixo (das 14h30 as 23h00, de 2a a 6a);
- 4º turno parcial (das 23h00 as 6h00, de 2a a 4a e das 06h00 as 15h30 no sábado e domingo);
- 5º turno parcial (das 23h00 as 6h00, de 5a a sábado e das 19h30 as 06h00 de sábado e saída às 06h00 domingo e das 19h30 de domingo às 06h00 na segunda-feira); e
- *Laboração contínua (4 turnos sujeitos a uma escala rotativa nas 52 semanas do ano).*

Na elaboração dos referidos turnos (laboração contínua e encadeados) a empresa 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.

Ora, 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 normais como o requerido por V. Exa., sob pena de se comprometer o funcionamento da produção e da própria empresa. A implementação do horário pretendido por V. Exa. obrigaria, desde logo, a empresa a contratar um novo trabalhador (para assegurar o trabalho de V. Exa. durante os seus períodos de ausência), o que se revela de todo inviável e economicamente inoportável, face aos custos inerentes.

Nessa medida, qualquer alteração ao horário de trabalho de V. Exa. (5º turno parcial) teria sempre de se circunscrever a transferência para um dos turnos acima identificados, sem prejuízo, evidentemente, da verificação prévia dos pressupostos que permitiriam tal medida.

Face ao exposto, e no presente contexto, não é possível à ... 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. A trabalhadora não realizou apreciação alguma.

1.5. Ao processo o empregador também não juntou mais documentos para além dos 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 um turno normal, com horário de entrada entre as 8:30 e as 9 horas e saída entre as 17 horas e 17:30. Isto, a substituir o atual 5.º turno parcial que pratica, das 23 às 6 horas de 5a a sábado e das 19:30 às 6 horas de sábado e saída às 6 horas domingo e das 19:30 de domingo às 6 horas na 2a).

2.17. A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança de 10 anos de idade, cujo apoio começa a ser necessário, e o outro progenitor não lho pode fornecer, dada a incompatibilidade horária entre o seu trabalho e a escola do menor.

2.18. Sem referência ao prazo para que o pedido perdure, presume-se que a trabalhadora quer que o solicitado seja pelo limite máximo permitido, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT

2.19. E junta ao pedido declaração da Junta de Freguesia a referir que o menor integra o agregado familiar da requerente.

2.20. Assim, aparentemente, o pedido reúne todos os requisitos formais legais.

2.21. O problema, porém, surge quando se cotejam os turnos da fábrica onde a trabalhadora presta funções com o horário dito «normal» que solicitou.

2.22. Realce-se que ao empregador não é exigível que se adapte à vida familiar e pessoal da trabalhadora, criando novos horários. Pelo que o pedido desta se deve sempre cingir aos turnos existentes – neste caso – às funções que exerce na fábrica. Assim, a trabalhadora pode sempre fazer novo pedido nestes termos.

2.23. 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.

2.24. 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 realizar novo pedido, se assim o desejar.

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 CGTP
IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES EM 4 DE
JANEIRO DE 2023**