

## PARECER N.º 432/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1236 – FH/2014

### I – OBJETO

1. Em 24.11.2014, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., operadora de produção, bem como os fundamentos de recusa para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.1. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, efetuado por carta datada de 20.10.2014 e rececionada pela entidade empregadora a 24.10.2014, a trabalhadora, que é operadora de produção, veio expor e requerer o seguinte:
- 1.2. *“Eu, ..., colaboradora n.º 7117 a exercer funções de Operadora de produção na empresa ..., venho por este meio solicitar flexibilidade de horário de trabalho nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com os seguintes fundamentos e condições:*



*- tenho dois filhos menores de 3 e 15 anos de idade, que vivem em comunhão de mesa e habitação que necessitam do meu apoio, acompanhamento e assistência, especialmente o de 3 anos.*

*- o outro progenitor encontra-se a trabalhar no estrangeiro desde o dia 17 do corrente mês a exercer funções de Medidor na empresa ..., na Bélgica, por tempo indeterminado, estando assim impedido totalmente de exercer o poder paternal.*

*- encontro-me com atestado por assistência ao meu filho desde o dia 13 de outubro.*

*- atualmente estou adstrita ao cumprimento de um horário em regime de turnos e de laboração contínua sujeito a rotação entre manhã (05-13H), tarde (13-21H) e noite (21-05H), o que se afigura incompatível com as minhas responsabilidades parentais, pois o Jardim de Infância que o meu filho de 3 anos frequenta apenas funciona de 2ª a 6ª feira das 7H30 às 20H00m.*

*- a minha disponibilidade para trabalhar assenta-se entre as 8 e as 20 horas em dias úteis, que poderá ser em horário fixo ou 2 turnos rotativos. Por tudo acima descrito, solicito que me seja atribuído um horário flexível no prazo de 30 dias a partir da data de receção desta carta até o meu filho completar 12 anos de idade, estando eu disponível para analisar qualquer proposta sugerida por V. Exa.*

*Tenho necessidade de um horário flexível para poder conciliar a vida e encargos familiares com o trabalho.*

*Dada a polivalência de todos os colaboradores, entendo que o meu pedido em nada afetará o bom funcionamento da empresa.*

*Pelas razões expostas e pela impossibilidade de ter outro suporte familiar capaz de me auxiliar, solicito uma licença de assistência a filho que estou disposta a revogar assim que me seja atribuída a flexibilidade de horário.*

*Em anexo envio documentos de prova das minhas afirmações:*

*- atestado da Junta de Freguesia comprovando composição do agregado familiar, mencionando a ausência do meu marido para trabalhar no estrangeiro, visto não ter ainda acesso ao documento do contrato de trabalho, que será apresentado junto de V. Exa assim que esteja em meu poder.*

*- declaração do Jardim de Infância com horário de funcionamento*

*Caso não defiram o meu pedido, solicito que o submetam à CITE, Comissão para a Igualdade e Direitos no Trabalho, para análise, conforme descreve o artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*Certa da vossa colaboração fico a aguardar resposta por escrito, subscrevendo-me com elevada estima e consideração,”.*

**1.3.** E, por carta datada de 11/11/2014, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa do pedido formulado pela mesma, designadamente, com os fundamentos que se expõem:

**1.4.** “*ASSUNTO: Pedido de horário flexível*

*Em resposta ao pedido de horário flexível que V. Exa nos dirigiu, por carta datada de 20 do passado mês de outubro e recebida em 24 do mesmo mês, declaramos-lhe, para os efeitos do disposto no art.º57.º, n.ºs 3 e 4 do Código do Trabalho, que é intenção desta empresa recusar-lhe tal pedido, nos termos e com os seguintes*

## **FUNDAMENTOS**

1.º

*Quando, em 05 de junho de 2007, V. Exa celebrou com esta empresa, um contrato de trabalho, aceitou trabalhar em regime de turnos, fixos ou rotativos e de laboração contínua (Doc. 1).*

2.º

*Na fábrica onde V. Ex. nos presta serviço, sita em ..., procede-se ao tratamento, empacotamento e distribuição de produtos lácteos.*

3.º

*Como V. Exa bem sabe, o ... é um produto natural, altamente perecível.*

4.º

*Essa característica do leite exige que a sua industrialização se processe com a maior celeridade para obviar à sua deterioração.*

5.º

*Essa mesma característica exige que quer o leite, quer os seus derivados (queijo, manteiga, iogurtes, etc) sejam rapidamente comercializados para que o consumidor possa usufruir integralmente das suas qualidades e, nomeadamente, da sua frescura e da sua pureza.*

6.º

*Em reconhecimento de tais factos, foi esta empresa autorizada, por despacho de 06 de julho de 2006 dos Ministros da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas e do Trabalho e da Solidariedade Social, a laborar continuamente nessa fábrica (cfr. BTE, 1.ª Série, n.º 28 de 29/7/2006).*

7.º



*Desde que V. Exa foi admitida ao serviço desta empresa, tem vindo a exercer as suas funções mediante o cumprimento de um horário de trabalho em regime de turnos.*

8.º

*A secção a que V. Exa está afeta — produção ... — labora diariamente em regime de turnos rotativos das 00h00m às 24h.*

9.º

*Tal regime é imposto pela necessidade de se ter de proceder ao tratamento imediato do leite para, como já se referiu, evitar a sua deterioração.*

10.º

*As linhas de enchimento e distribuição da secção de produção de ..., a que V. Ex.<sup>a</sup> está afeta, funcionam em regime de três turnos rotativos, cumprindo os seguintes regimes horários:*

- Turno com início às 5h e termo às 13h;*
- Turno com início às 13h e termo às 21h;*
- Turno com início às 21h de um dia e termo às 5h do dia seguinte, como melhor se explicita no horário de trabalho que se junta como **documento n.º 2.***

11.º

*Essas linhas têm de ser permanentemente assistidas por equipas de trabalhadores, por turno.*

12.º

*Consequentemente, se V. Exa passasse a cumprir um horário entre as 08h e as 20h, em dias úteis (entendendo-se como tais os dias de*

*segunda a sexta-feira) esta empresa teria de admitir um trabalhador para, em substituição de V. Exa, integrar o turno a que V. Exa está afeta.*

13.º

*V. Exa ficaria, assim, sem ocupação minimamente útil, ao longo do período normal de trabalho diário que está obrigada a cumprir.*

14.º

*Daí resultaria que esta empresa teria de suportar a retribuição de V. Exa e respetivos encargos sociais, sem um mínimo de contrapartida da sua parte.*

*Concluindo, entendemos que o pedido de o pedido de V. Exa, a ser aceite, tornaria inviável a produção de leite que o turno que V. Exa íntegra deveria produzir.*

*É, por isso, intenção desta empresa recusar o pedido de V. Exa com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento desta empresa.*

*2 documentos”.*

**1.5.** Em 19/11/2014, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, o seguinte:

**1.6.** “Exmos. Senhores:

*..., colaboradora n.º ... a exercer funções de Operadora de produção na V/ empresa na sequência do M/ pedido de flexibilidade de horário de trabalho nos termos do art.º 56.º e 57.º datado de 20/10/2014 e V/ resposta datada de 11/11/2014 com intenção de recusa vem nos termos do art.º 57.º, n.º 4 do CT pelo presente apresentar pronuncia quanto ao vosso ofício:*



*A requerente quando celebrou o seu contrato de trabalho em 2007 e até há bem pouco tempo atrás disponha de uma organização diferente do seu agregado familiar, desde logo a presença do seu marido e o nascimento do seu filho atualmente de 3 anos.*

*Desde a sua contratação a requerente exerceu todos os deveres inerentes à sua atividade profissional, bem como os deveres de pontualidade, assiduidade, zelo e diligência, em horário rotativo.*

*O seu marido e progenitor dos seus filhos sempre foi quem assegurou o exercício das responsabilidades parentais durante o s/ período laboral, em regime de horário rotativo, especialmente após o nascimento do seu filho mais novo (com três anos),*

*Já que desde a sua contratação o seu marido encontrava-se a laborar a 600 metros de casa em horário das 9h00 às 18h00.*

*Sendo que desde o nascimento do seu filho mais novo e até maio do corrente ano o seu marido se encontrava em situação de desemprego.*

*No entanto, o s/ marido viu-se forçado a emigrar a 17 de outubro de 2014 em busca de melhores condições de vida.*

*Não tendo por isso qualquer suporte familiar que a possa auxiliar na ausência (por motivos profissionais) do seu marido.*

*Não podendo concordar com os argumentos invocados por V. Exas para recusarem a flexibilidade de horário, por carecer de qualquer fundamento.*

*Desde logo porque as funções a que está adstrita na ... em nada interfere com o tratamento ..., mas sim, as suas funções estão dependentes da parte de distribuição e embalamento, e cujo processo, como bem sabem VI Exas. é realizado mecânica e automaticamente (ainda que assistidas permanentemente).*

*Com efeito, existindo na empresa vários trabalhadores que exercem as suas funções, não se pode alegar que o facto da empresa laborar em regime de turnos, é só por si impeditivo, nem tão pouco que é impossível*

*substituir a trabalhadora, quando na verdade não há substituição, tendo apenas de haver, provavelmente, ajustamentos de horários.*

*Mantendo a trabalhadora a sua disponibilidade para trabalhar durante o período das 08h00 às 20h00 em dias úteis, podendo ser em horário fixo ou em dois turnos rotativos.*

*É que a prevalecer os argumentos invocados por V. Exas, as empresas que laboram em regime de turnos estariam, dispensadas de cumprir a Lei, o que não pode colher.*

***Nestes termos, requer a V. Exas. dignem admitir o presente requerimento reiterando ainda o requerimento formulado em 20 de outubro de 2014, sendo certo que ele terá de ser submetido à apreciação da entidade competente, no caso de manterem a Intenção da recusa.”***

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
  - 2.1. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) 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.
  - 2.2. Na verdade, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.



- 2.3.** Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador/a, 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 n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.4.** Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.5.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível 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”.
- 2.6.** O horário flexível, que é elaborado 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.
- 2.7.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, atendendo ao pedido do trabalhador requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, a não ser que a duração tenha de ser reduzida, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço.
- 2.8.** Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 57.º 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, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- 2.9.** Em caso de recusa é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.10.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário, muito embora tenha de ser prestado, poderá ser gerido conforme a

conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.11.** O trabalhador, neste regime de trabalho, poderá efetuar 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.
- 2.12.** Naturalmente, que a concessão do direito à prática de um horário flexível, ao abrigo das normas sobre proteção da parentalidade, pode implicar, na maioria dos casos, a necessidade de reorganização dos serviços, não sendo esse motivo justificação bastante para recusar o exercício de um direito constitucional e legalmente previsto.
- 2.13.** No processo ora em apreciação, sem prejuízo do que antecede, a trabalhadora pede para praticar horário flexível, indicando a hora de termo do período normal de trabalho. Ou seja entre as 8 horas e às 20 horas.
- 2.14.** A entidade empregadora alega no ponto 8º da exposição dos fundamentos de recusa que “labora diariamente em regime de turnos rotativos das 00 horas e 00 minutos às 24 horas”.
- 2.15.** Os três turnos rotativos existentes são: um turno com início às 5 horas e termo às 13 horas, outro com início às 13 horas e termo às 21 horas, e um último com início às 21 horas e termo às 5 horas do dia seguinte.
- 2.16.** O horário pretendido pela trabalhadora não se enquadra em nenhum dos turnos realizados na empresa, deixando períodos a descoberto, quer no turno que tem início às 5 horas e término às 13 horas uma vez que a trabalhadora pede para iniciar o seu horário de trabalho às 8 horas (três horas a descoberto), quer no turno que tem início às 13 horas e termino

às 21 horas uma vez que a trabalhadora pede para terminar o seu período de trabalho às 20 horas (uma hora a descoberto).

**2.17.** Tal como indicia os pontos 12.º e 13.º dos fundamentos de recusa apresentados pela entidade empregadora.

**2.18.** No contexto descrito, os fundamentos invocados pela entidade empregadora para a intenção de recusa demonstram objetivamente que o requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento da empresa.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela Trabalhadora ...

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO PELA MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2014, COM DECLARAÇÃO DE VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS**

**TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-  
IN) CONFORME SE TRANSCREVE:**

“A CGTP vota contra porque a lei refere expressamente, que também os regimes de trabalho por turnos, têm de responder às necessidades dos trabalhadores e ao princípio de conciliação. Neste sentido não se VISLUMBRA que a trabalhadora não possa realizar trabalho em parte de um turno e nas partes restantes do outro com intervalo respetivo, ou seja, desde que respeitados os limites impostos pela redação do artigo 56.º do Código do Trabalho.”