

PARECER N.º 312/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02.

Processo n.º 1111 - FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 06.04.2022, a CITE recebeu da ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, 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.

1.2. No seu pedido de horário flexível, de 10.03.2022, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *Sendo operária fabril de produtos congelados 1, a exercer funções na unidade da ..., vem, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código de Trabalho, solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de seis anos, com o seguinte horário de trabalho:*

1.2.2. *Das 8:00 às 12:00 horas (manhã) e das 13:00 às 17:00 horas (tarde), constituído por 8 horas de trabalho diário.*

- 1.2.3. *Período de descanso diário das 12:00 às 13:00 horas.*
- 1.2.4. *Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.*
- 1.3. Em 31.03.2022, foi comunicada à trabalhadora requerente a resposta da entidade empregadora, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção da sua comunicação datada de 10 de março de 2022 e por nós rececionada a 15 de março de 2022.*
- 1.3.2. *Pese embora seja invocado o disposto no art.º 56.º do Código do Trabalho, para fundamentar o pedido de horário flexível, verifica-se que a pretensão de colocação em horário de “no período compreendido entre as 08h00 e as 17h00”, não configura um regime de horário flexível.*
- 1.3.3. *Com efeito, o regime de horário flexível encontra-se definido no n.º 2 do art. 56.º do Código do Trabalho, como sendo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do horário de trabalho.*
- 1.3.4. *Cabendo ao trabalhador, nos termos da alínea a) do mencionado preceito legal, indicar as horas de presença obrigatória, a que se denomina plataformas fixas.*
- 1.3.5. *Assim, na referida modalidade de horário de trabalho fica o trabalhador na disponibilidade de organizar as horas de início e termo do período de trabalho normal diário, ficando obrigado à presença física obrigatória nas denominadas plataformas fixas, e,*

bem assim, a gerir aquelas plataformas flexíveis, de forma a cumprir a carga de horário do trabalho semanal e mensal.

- 1.3.6.** *Em bom rigor, a pretensão de colocação em horário de “no período compreendido entre as 08h00 e as 17h00”, subsume-se na modalidade de horário rígido, aquele em que os turnos de entrada e saída são fixos e permanentes. Sendo que, tal pretensão não se insere no escopo da proteção dos trabalhadores com responsabilidades parentais. Ainda assim, procedemos com a maior atenção à análise de viabilidade do pedido de V. Exa., no sentido de verificar do impacto da sua implementação no serviço. Todavia, propendem para o indeferimento imperiosos motivos relacionados com o funcionamento da empresa que, em seguida, se esclarecerão.*
- 1.3.7.** *O departamento de Produção, onde V. Exa. está colocada, labora em regime de turnos rotativos, que são distribuídos da seguinte forma: 06:00 - 14:00; 14:00 - 22:00.*
- 1.3.8.** *Importa ainda compreender que os operadores detêm diferentes cargas horárias de trabalho, em função dos respetivos contratos. Na unidade em que V. Exa. trabalha, existem 209 trabalhadores, sendo 143 mulheres e 66 homens, no período compreendido entre 01/01/2022 e 15/03/2022, 122 colaboradores num total de 13.320 horas, tiveram ausências prolongadas (ausências de baixa por doença, baixa por acidente trabalho, baixa por gravidez risco, licença parental, baixa para assistência à família, isolamento profilático, apoio excecional à família), neste mesmo período, teve também ausências de trabalhadores, por faltas justificadas e injustificadas, num total de mais 20.106 horas.*

- 1.3.9. *Acresce que, existem pelo menos 64 colaboradores na mesma situação de V. Exa., o que se tornava totalmente inviável para a empresa, a obrigação de conceder a flexibilidade horária, uma vez que, a empresa trabalha por turno.*
- 1.3.10. *O horário atualmente vigente na unidade da Trota, e onde V. Exa. trabalha, está inequivocamente ligado ao processo necessário que esta tipologia de produto obriga.*
- 1.3.11. *Os planos produtivos assentam numa continuidade diária de 16 horas com exigências diferentes a cada faixa horária não podendo haver interrupções ou períodos fechados ou definidos em nenhum centro de trabalho. Todas as ordens de produção são realizadas de acordo com encomendas e expedição das mesmas e uma vez que exportamos para vários países o horário de expedição está diretamente ligado ao horário de trabalho que atualmente executamos.*
- 1.3.12. *Ora, face à exiguidade dos quadros de pessoal da área de atividade em apreço, a necessidade de compatibilização e respeito pelos direitos dos demais trabalhadores, o cumprimento dos limites legais em matéria de horário de trabalho, verifica-se que o regime de turnos rotativos é o único modo possível de assegurar o funcionamento da atividade da empresa, com o número de trabalhadores necessários para manter a unidade de produção, que distribui de forma equitativa entre os trabalhadores condições de compatibilização da vida profissional e familiar.*
- 1.3.13. *Por todo o exposto, a ser deferido o horário peticionado, revela-se impossível manter a rotatividade equitativa de horários até então*

praticada, na medida em que os turnos de tarde e de noite deixariam de ficar convenientemente assegurados, colocando em causa o funcionamento do serviço, com prejuízos sérios para a entidade empregadora.

1.3.14. Assim, impõe-se recusar o formulado pedido de alegado horário flexível, porque, como ficou demonstrado, o solicitado deferimento acarretaria sérios prejuízos para o normal e eficiente funcionamento do Departamento ou Unidade em que se integra V. Exa., consubstanciado na impossibilidade de assegurar a existência de trabalhadores em número suficiente no período da tarde.

1.3.15. Face ao exposto, considera-se indeferido o pedido de horário apresentado por V. Exa. por necessidade imperiosa de funcionamento e organização da Unidade”.

1.4. Em 31.03.2022, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do horário flexível, referindo, o seguinte:

1.4.1. “Boa tarde, ..., não sei ainda como fazer (vou pesquisar online o procedimento) mas gostaria de informar que vou levar esta questão ao ACT, como diz na lei que o posso fazer, vou tentar todos os meios, pelas minhas filhas, pois como é bastante óbvio, não posso simplesmente me despedir e ainda recentemente mudaram alguns operários para funções fora da área da produção, que até agora, estavam na mesma função que eu”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *“o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”*.

2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º 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”.

2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º 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 diário”*.

2.2.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º 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 intervalo de descanso não superior a duas horas”*.

2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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”*.

2.3. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“a maternidade e a*

paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.4. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.5. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.6. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.

- 2.7. E, nos termos do citado n.º 2 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”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.
- 2.8. Ora, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente, que o horário requerido pela trabalhadora: *“Das 8:00 às 12:00 horas (manhã) e das 13:00 às 17:00 horas (tarde), constituído por 8 horas de trabalho diário e período de descanso diário das 12:00 às 13:00 horas”,* está fora do horário de turnos rotativos estabelecidos na empresa, que são os seguintes: *“06:00 - 14:00; 14:00 - 22:00,* o que impossibilita a empresa de assegurar o seu normal funcionamento, pois, tal *“acarretaria sérios prejuízos para o normal e eficiente funcionamento do Departamento ou Unidade em que se integra a trabalhadora requerente, consubstanciado na impossibilidade de assegurar a existência de trabalhadores em número suficiente no período da tarde”.*

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., podendo, se assim o

entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer.

- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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 EM 27 DE ABRIL DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS
TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES.**