

PARECER N.º 384/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 1488 - FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 03.05.2022, 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 29.03.2022, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“Tendo em conta o email exposto anteriormente à estimada ..., ..., onde expus a minha situação familiar e profissional, reiterando que o meu companheiro, pai da minha filha de dois anos, encontra-se a trabalhar na ... por turnos, e pelo qual reforço reiterando o pedido solicitado, ao qual me foi respondido que, passo a citar a mensagem de email recebida pela estimada ..., ..., “falei com a área e infelizmente, pelo menos por agora não vai ser possível fazer alterações ao turno em que te colocaram. Estão sensíveis para a tua situação pessoal, mas neste momento não conseguem mesmo fazer*

nada”, nesse sentido e em consonância, agradeço que analisem qualquer outra situação, que possa ser uma solução para mim, enquanto trabalhadora por turnos e mãe de família de duas crianças menores de idade, cuja idade é inferior os 12 anos, onde a criança mais nova tem apenas 2 anos de idade. Agradeço uma análise formal e que sejam solicitados toda a informação pela entidade patronal, que achem necessárias para que possa de forma urgente e atenta analisarem a minha situação e apresentarem uma solução que seja pertinente para ambas as partes.

1.2.2. *Tendo em conta o Código do Trabalho, o Direito a trabalhar com horário flexível com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, não podendo ser penalizado/a em matéria de avaliação e de progressão na carreira. Se a entidade empregadora manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.*

1.2.3. *De acordo com os artigos 56º e 127º do Código do Trabalho, as empresas devem facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar na elaboração do horário de trabalho, além de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*

1.2.4. *A partir da presente data, fico a aguardar uma resposta da vossa parte, no caso da falta de obtenção de retorno ou na falta de solução irei consultar as devidas Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e posteriormente solicitar suporte do sindicato para*

que me possam auxiliar. A violação das disposições relativas à parentalidade constituem contraordenações, atuando a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), no setor privado, e as Inspeções dos Ministérios, no setor público, e cumulativamente a Inspeção-geral de Finanças (IGF)”.

- 1.3.** Em 18.04.2022, foi comunicada à trabalhadora requerente a resposta da entidade empregadora, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Acusamos a receção da mensagem infra, que mereceu a n/ melhor atenção.*
- 1.3.2.** *Verifica-se, desde logo, que o seu pedido não contém os elementos mínimos obrigatórios previstos no artigo 57.º, n.º 1, do Código do Trabalho, designadamente, a indicação da medida pretendida nem do prazo previsto de aplicação da mesma.*
- 1.3.3.** *Assim, o pedido formulado não configura um pedido de horário flexível (cujo regime refere) e a empresa não está obrigada a cumprir o procedimento previsto nos arts. 56.º e seguintes do Código do Trabalho relativamente ao mesmo.*
- 1.3.4.** *Por outro lado, mesmo no âmbito do regime do horário flexível, a que alude, o trabalhador não tem direito a dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho (designadamente, em regime de turnos) e/ou de trabalho noturno (arts. 58.º e 60.º do Código do Trabalho).*

- 1.3.5. *Ora, nos termos do contrato de trabalho mantido entre as partes, encontra-se obrigada a prestar trabalho em regime de turnos, encontrando-se presentemente no turno B.*
- 1.3.6. *Sabemos ser do seu interesse a alteração do turno a que se encontra alocada, com o regresso ao turno anterior, de forma a permanecer em turno idêntico ao seu marido, que, como refere, é trabalhador da ... Porém, conforme lhe foi oportunamente transmitido, não é presentemente possível promover tal alteração.*
- 1.3.7. *Foi necessário promover modificações nas diversas equipas, tendo em conta a adaptação do trabalho e da produção a trabalhadores com limitações de ordem física que impedem o exercício de determinadas atividades e a realização de determinadas tarefas. Esse reajustamento implicou a sua alocação ao turno no qual presentemente se encontra.*
- 1.3.8. *Em qualquer caso, mesmo que assim não se considerasse, verificam-se exigências imperiosas do funcionamento da Empresa que sempre justificariam a recusa de um pedido de horário flexível, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do CT, caso fosse essa a sua intenção.*
- 1.3.9. *Com efeito, esta Empresa presta a sua atividade na unidade fabril à qual se encontra alocada, em regime de laboração contínua, 24 horas por dia, 7 dias por semana, sendo necessária a distribuição dos trabalhadores por turnos que cubram a totalidade do horário de laboração daquela unidade.*
- 1.3.10. *A atribuição de um horário flexível comprometeria irremediavelmente o cumprimento do regime de turnos, que implica que os trabalhadores se sucedam, pontual e necessariamente, nos diversos*

postos de trabalho, em horários fixos, para assegurar a continuidade da produção e a ocupação permanente dos diversos postos. Assim, não é possível – caso fosse essa a sua intenção – atribuir-lhe um horário flexível, i.e., um horário contendo períodos de presença obrigatória e períodos para início e termo do trabalho normal diário dentro dos quais pudesse escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sob pena de, na transição e articulação com os horários dos demais trabalhadores, o posto de trabalho que ocupa se encontrar desocupado em diversos períodos do dia e sobreocupado noutros, comprometendo a continuidade da produção, a atividade da Empresa e o normal funcionamento da unidade.

1.3.11. *A Empresa não poderá, por isso, aceder ao seu pedido de alteração do turno, nem poderia atribuir-lhe – caso fosse sua intenção – um horário flexível, pelas razões supra expostas.*

1.3.12. *No entanto, reiteramos que é intenção desta Empresa alterar o turno a que se encontra presentemente alocada, logo que reunidas as condições para o efeito, como já lhe foi oportunamente comunicado”.*

1.4. Não consta que a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

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.** Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da trabalhadora requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até o/a filho/a perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.
- 2.5.** 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.
- 2.6.** 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.

- 2.7. 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.
- 2.8. 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, que são os limites previstos na lei, 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.
- 2.9. Na verdade, existem questões prévias que impedem a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que são o facto de a trabalhadora requerente não ter escolhido, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho e, também, não ter declarado que os/as filhos/as vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme dispõe o artigo 57.º n.º 1, alínea b), ponto i do mesmo Código.

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 25 DE MAIO DE 2022, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.