



PARECER N.º 182/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, solicitado pela ... – Produtos Alimentares, SA
Processo n.º 845 – FH/2012

I – OBJETO

- 1.1. Enviado em 2012.09.13 pela ... – Produtos Alimentares, S.A., e recebido em 2012.09.17, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio a emitir nos termos do n.º 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, respeitante ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível da sua trabalhadora ..., operadora de produção.
- 1.2. O pedido de parecer prévio remetido à CITE integra os seguintes anexos:

Pedido de parecer à CITE

- i) Exposição da empresa a solicitar o pedido de parecer prévio e a pronunciar-se sobre o teor do pedido e a posição da requerente de recusa ao pedido, fundamentada, nomeadamente, na insuficiência da instrução do pedido e nas exigências de funcionamento da empresa;



- ii) Cópia de certidão a reportar a filiação da entidade empregadora na ANIL, Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios.

Antecedentes

- iii) Cópia de pedido de autorização de alteração de horário de trabalho em turnos, datado de 2012.07.23, subscrito pela trabalhadora ... e recebido pela empresa, em 2012.07.26 ⁽¹⁾;
- iv) Cópia da resposta da entidade empregadora, sem assinatura, datada de 2012.08.14.

O processo do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível

- v) Cópia de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., datado de 2012.08.22 e entregue em 2012.08.23;
- vi) cópia da resposta da empresa, datada de 2012.09.03, de intenção de recusa do pedido da trabalhadora;
- vii) cópia do documento apresentado pela trabalhadora, datado de 2012.09.07, recebida pela empresa 2012.09.10, a reportar a apreciação da intenção de recusa do seu pedido.

1.3. O pedido da trabalhadora de autorização de trabalho em regime de horário flexível à sua entidade empregadora, foi formulada nos seguintes termos:

¹ Este pedido pretérito da trabalhadora, e a respetiva resposta pela empresa, incide sobre matéria que extravasa o âmbito de análise inerente ao presente pedido de parecer prévio, pelo que não se promove a sua transcrição e análise, no presente parecer.



Exmos. Srs.

Conforme é do conhecimento de V. Exas. através de ofício que remeti a esta empresa em 23/07/2012 ⁽²⁾, fui mãe há 14 meses e vivo apenas com o meu pai, uma pessoa de idade, e com o meu irmão, que é igualmente trabalhador por turnos na ...

Não tenho pois com quem deixar o meu filho durante determinados períodos do dia, designadamente durante a noite.

Por esse motivo, com o seu nascimento, vejo-me impossibilitada de trabalhar num dos turnos que me estão adstritos, que é o que se inicia às 21 h e termina às 5h da manhã.

Venho, como tal, pela presente, solicitar a V. Exas., ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, me seja permitido trabalhar em regime de horário flexível, a iniciar-se no prazo de 30 dias a contar da receção desta carta, sendo, dos três turnos que me estão adstritos (das 5h às 13h, das 13h às 21h e das 21h às 5h), o único que estou impossibilitada de fazer o que se compreende entre as 21h e as 5h.

Solicito pois que, se possível, os dois períodos de presença obrigatória a fixar por V. Exas. se compreendam entre as restantes horas do dia. Mais solicito que o regime ora requerido se mantenha, nos termos permitidos pela lei, até que o meu filho menor perfaça os 12 anos de idade.

Esclareço por fim que não desejo ver reduzido o meu tempo de trabalho, nem trabalhar a tempo parcial, sendo a minha única e exclusiva limitação a execução do turno das 21h às 5h.

Sem mais de momento, e na expectativa da via prezada resposta, subscrevo-me com os melhores cumprimentos.

(Ass. da Trabalhadora)

- 1.4.** A entidade empregadora comunicou a sua intenção de recusa nos seguintes termos e fundamentos:

² Trata-se do pedido pretérito de autorização de alteração de turno.



Ex.ma Senhora D.^a ...

Porto, 2012/09/03

ASSUNTO: *Sua carta datada de 22 de agosto de 2012*

Recebemos, em 23 do passado mês de agosto, a sua carta datada do dia anterior.

Aí nos refere que lhe seja permitido trabalhar em regime de horário flexível, ao abrigo do disposto nos art.ºs 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

No entendimento de V. Ex.a as normas que cita dão-lhe o direito a não cumprir o turno das 21h às 05h.

Ora, no n.º 2 do art.º 56.º do CT, dispõe-se 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.

E, precisando tal conceito, dispõe-se no n.º 3 da mesma norma que:

“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 ditas horas.”

Acresce que no n.º 4 da mesma norma se estipula que:

“O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.



Ora, o que V. Exa. pretende é, tão-somente, não cumprir, de acordo com a escala oportunamente fixada, o turno compreendido entre as 21h e as 05h, até que seu filho perfaça 12 anos, o que só acontecerá em 2023.

O pedido de V. Exa. – para além de ser manifestamente contrário às normas que cita – traria a esta empresa transtornos de monta uma vez que, como é do seu conhecimento, a sua colaboração, quando tem de cumprir trabalho no turno das 11h às 05h, é absolutamente indispensável ao bom funcionamento do setor em que trabalha. Sem que voltemos a realçar que estamos na disposição de coordenar o seu horário de trabalho com o de seu irmão, de modo a que um e outro possam prestar assistência a seu filho, no período que decorrerá das 21h às 05h, servimo-nos da presente para, ao abrigo do disposto nos n.ºs 2 a 4 do art.º 57.º do CT lhe comunicar que esta empresa, tendo por base os fundamentos acima expostos, tem a intenção de recusar o pedido de V. Exa., tal como consta da sua carta ora sob resposta.

Sendo o que se nos oferece referir, somos

De V. Exa.

Atentamente,

Ass.

- 1.5. Recebida da entidade empregadora a comunicação da intenção de recusa, veio a trabalhadora a remeter-lhe a sua apreciação sobre aquela, efetuada nos seguintes termos:

À Administração da empresa

(...)

Porto, 07/09/2012

Assunto: *Resposta à comunicação de V. Exas. de 3/09/2012, relativa à autorização de trabalho em regime de horário flexível solicitada no meu ofício de 22/08/2012.*

Exmos. Srs.

A posição de V. Exas. acerca da autorização de trabalho em regime de horário flexível por mim solicitada carece, salvo melhor opinião, de



qualquer fundamento legal, quer do ponto de vista material, quer do ponto de vista formal.

Assim, vejamos:

O contexto familiar da ora Signatária alterou-se com o nascimento da sua filha, atualmente com 15 meses.

A ora Signatária deixou de poder dispor do seu tempo conforme anteriormente fazia, uma vez que agora, sendo – como é e V. Exas. assim o conhecem – mãe solteira, só de si mesma se pode valer para dar assistência à sua filha durante a noite.

E tal não se prende apenas com o fato de não ter – como não tem – mais ninguém que a possa auxiliar durante esse período do dia, mas sobretudo com o facto de a sua filha ser ainda uma bebé, necessitando, como é evidente, a essas horas noturnas, mais do que qualquer outra coisa, da presença da mãe, e não da do tio ou do avô.

Acresce que a responsabilidade parental da Signatária de prestar assistência a uma filha pequena durante a noite recai única e exclusivamente sobre a mesma, sendo a sua delegação num qualquer familiar uma faculdade de que a mesma pode ou não lançar mão, mas que, acima de tudo, se trata de uma decisão iminentemente pessoal. Isto posto, a conjuntura familiar da Signatária enquadra-se, por isso, na previsão legal do art. 56.º do Código do Trabalho, conferindo-lhe direito a solicitar a autorização que solicitou.

Para além disso, a flexibilidade que requereu lhe fosse concedido, respeita os limites previstos na citada norma.

Senão vejamos:

O Horário de trabalho flexível é um horário de trabalho, em que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Tem como limites:

- 1 ou 2 períodos de presença obrigatória, com duração igual ou metade do período normal de trabalho diário; - cada período do trabalho normal diário não pode ter duração inferior a um terço do período normal de trabalho diário;

- O intervalo de descanso não pode ser superior a 2 horas. Respeitando estes limites, o trabalhador pode trabalhar até 6 horas consecutivas e até 10 horas de trabalho em cada dia. Cumprindo o



correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de 4 semanas.

A ora Signatária indicou dois períodos de trabalho que pode fazer (das 5h às 13h e das 13h às 21h) e que correspondem a dois dos turnos a que está obrigada hoje em dia.

Nenhum dos referidos períodos tem, como tal, uma duração inferior a um terço do período normal de trabalho diário, seja por referência ao limite da lei, seja por referência ao que período de trabalho diário que já se lhe aplicava.

A fixação do intervalo de descanso compete ao empregador, nada tendo a Signatária, a esse respeito manifestado. Quanto às horas de trabalho consecutivas e ao período normal de trabalho semanal que resultariam da flexibilização do horário requerida, uma vez que a mesma se limitaria – conforme o ofício de autorização – à eliminação do turno das 21h às 5h e à sua substituição por outro dos dois turnos supra referidos, ou mesmo por ambos, com a mesma carga horária, nenhum destes aspetos sofreriam qualquer alteração.

Pelo exposto, não vê a ora Signatária em que medida é o seu pedido seja contrário à norma que se vem de citar, nem tão-pouco ao artigo 57.º do Código do Trabalho.

Ao contrário, é a comunicação de recusa de V. Exas. que, salvo o devido respeito, padece de falta de fundamento legal, uma vez que nos termos do n.º 2 do art. 57.º do C. T.

‘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’

Ora, não resulta do teor do ofício de V. Exa. qualquer explanação das exigências imperiosas que servem de fundamento à recusa, imitando-se V. Exas. a mencionar “transtornos de monta”.

Quais são eles, em que se traduzem e porquê a indispensabilidade da ora Signatária, são questões que não encontram resposta na comunicação de recusa de V. Exas.

Por esse motivo, a mesma carece de fundamento legal, constituindo, uma vez que se torne efetiva, uma contra ordenação grave, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 56.º do C.T.



Termos em que reitero o teor da autorização por mim solicitada em ofício de 22/08/2012.

Sem mais de momento, e na expectativa da v/a prezada resposta, subscrevo-me com os melhores cumprimentos.

A TRABALHADORA

(Ass)

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

b) A 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;

c) (...).”

2.2. Nos artigos 67.º e 68.º do mesmo diploma fundamental da nossa ordem jurídica consagra-se ainda que:

“(...) A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...).”

e ainda que:



“(...) 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. (...)”.

2.3. O Código do Trabalho (CT) determina no artigo 33.º, sob a epígrafe “*Parentalidade*”, o seguinte:

“1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade (...).”

2.4. No que respeita ao funcionamento das empresas, o artigo 56.º do mesmo Código, sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, determina:

“(...) n.º 1- 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.

n.º 2 - Entende-se 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.

n.º 3 - 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.



n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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.”

2.5. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT, sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível”, dispõe o seguinte:

“(…) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) 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:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 – 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.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subseqüentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – (...).

10 – Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7.

2.6. Dispõe o n.º 3 do artigo 127.º do mesmo CT, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.”

2.7. E impõe ainda este artigo, quanto à elaboração do horário de trabalho que a entidade empregadora deve:

“a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (...).”

2.8. E acresce que o n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, no âmbito dos deveres da entidade empregadora, determina ainda que “os turnos



devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores”.

- 2.9.** Enunciadas as normas legais que regulam o direito a um pedido de trabalho em regime de horário flexível, importa por último assinalar que a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, nomeadamente para a apreciação do fundamento da intenção da recusa do pedido pela entidade empregadora, é a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, atenta a competência estabelecida pelo artigo 2.º e alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.10.** Nestes termos, face ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar: *i)* da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais; *ii)* se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de trabalho no regime de trabalho em horário flexível; *iii)* se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido invocados pela entidade empregadora assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.11.** No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar pelo pedido da trabalhadora, de assinalar que, atento o teor da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o mesmo não integra a identificação do menor a que respeita a autorização requerida, nem a declaração da qual conste que o menor vive com ela em comunhão de mesa e habitação, sendo que existe ainda uma discrepância entre o pedido e a apreciação da intenção de recusa quanto ao sexo do menor em causa.



- 2.12.** Atenta a lacuna e inconsistência detetadas no teor do pedido e da apreciação da intenção de recusa, não pode esta comissão deixar de as considerar suficientemente relevantes e prejudiciais, pelo que não se pronuncia desfavoravelmente à intenção de recusa pela entidade empregadora com fundamento específico na falta de instrução do pedido, atenta falta de elementos quanto ao menor, designadamente a sua identidade e situação de comunhão de mesa e habitação.
- 2.13.** Não fica, todavia, a trabalhadora prejudicada na faculdade de as superar através de apresentação, mesmo que imediata, à sua entidade empregadora de pedido subsequente formulado nos termos em que o fez, desta feita incluindo os elementos em falta supra enunciados.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, designadamente nos pontos 2.11 a 2.13, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ...-Produtos Alimentares, respeitante ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível da sua trabalhadora ..., operadora de produção, atentas as insuficiências de instrução deste, sem prejuízo de um pedido subsequente, corrigido quanto aos elementos em falta, a todo o tempo poder ser apresentado pela trabalhadora à sua entidade empregadora.
- 3.2.** Por último, é de assinalar que além do dever genérico do empregador de proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), incumbe ainda às entidades empregadoras, sob a eventualidade de o comportamento em falta poder constituir uma contraordenação grave, atender ao disposto no n.º 2 do artigo 221.º do



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Código do Trabalho, nos termos do qual: “os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.”

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 15 DE OUTUBRO DE 2012**