



PARECER N.º 204/CITE/2011

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
Processo n.º 977 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Enviado em 2011.10.28 pela Gerência da ..., Lda. e recebido em 2011.11.03, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio a emitir 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 de Fevereiro.
- 1.2. O pedido de parecer prévio remetido à CITE integra os seguintes anexos:
 - i) Cópia de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., em 2011.09.20, com dois anexos: declaração da situação profissional do progenitor da filha menor da trabalhadora, emitida pela respectiva entidade empregadora deste e a cópia de um Assento de Nascimento da filha de ambos, nascida em 2010;
 - ii) cópia da resposta inicial da empresa, datada de 2011.10.04 remetida a 2011.10.10, a propor horários alternativos;
 - iii) cópia do documento ulteriormente apresentado pela trabalhadora, datado de 2011.10.17, a declinar por inconvenientes as alternativas de horário colocadas e a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

concretizar o pedido ao referir que pretendia horário compatível com o horário do jardim de infância, os horários destes e a precisar o horário de turno pretendido (das 8.30 às 17.30);

- iv) cópia da resposta subsequente da entidade empregadora, datada de 2011.10.18, remetida em 2011.10.20, a comunicar a intenção de recusa do pedido de autorização;
- v) cópia da apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, datada - certamente por mero lapso de escrita - de 2011.09.25, mas recebida pela entidade empregadora em 2011.10.25.

1.2.1. Ulteriormente, por emails datados de 14 e 16 de Novembro, a entidade empregadora, pequena empresa (menos de 50 trabalhadores) do sector da fabricação de outros artigos de plásticos, N.E., prestou esclarecimentos necessários respeitantes: ao quadro de pessoal e sua actualização, aos horários dos turnos praticados, a distribuição nominal dos trabalhadores por cada uma das diferentes áreas de actividade, das consequências de subutilização da capacidade produtiva instalada caso fosse atribuído à trabalhadora nos termos requeridos por esta, sem a respectiva substituição.

1.3. Na primeira abordagem da trabalhadora à sua entidade empregadora, ocorrida em 2011.09.20, a sua pretensão foi formulada nos seguintes termos:

Eu, ..., titular do cartão de cidadão n.º ..., vossa funcionária com o número mecanográfico 38, mãe de ..., nascida a 18 de Maio de 2010, conseqüentemente menor de 12 anos, venho desta forma solicitar, ao abrigo do artigo 56.º do Código de Trabalho, autorização e trabalho em regime de horário flexível, de forma a poder cumprir com as minhas responsabilidades familiares, tornando-se assim compatível com o horário dos infantários em geral. Desde mais declaro que vivo com a minha filha em comunhão de mesa e habitação, e que o outro progenitor tem actividade profissional a tempo



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

inteiro, não estando a gozar qualquer tipo de flexibilização ou redução de horário laboral, conforme declaração anexa da respectiva entidade patronal.

Desde já agradecida pela vossa atenção, despeço-me com os melhores cumprimentos.

Ass.

(...)

- 1.4.** A empresa, na sequência do pedido de autorização da trabalhadora, comunicou-lhe que, para efeitos do regime do artigo 56.º do Código do Trabalho, para elaborar Horário Flexível de Trabalho, solicitava-lhe a opção, no prazo de 8 dias, por uma das 3 alternativas de horário, a saber:

1.º horário: Segunda a Sexta-Feira..... Das 14,00 horas às 24,00 horas, com intervalo de descanso, das 18,00 horas às 20.00 horas;

2.º horário: Segunda a Sexta-Feira..... Das 14.00 horas às 24,00 horas, com intervalo de descanso, das 16,00 horas às 18,00 horas;

3.º horário: Segunda a Sexta-Feira..... Das 14.00 horas às 24,00 horas, com intervalo de descanso, das 17,00 horas às 19,00 horas.

- 1.5.** Na sequência desta proposta, a trabalhadora comunica à sua entidade empregadora que declina as propostas de horário, nos seguintes termos:

Exmos. Senhores Gerentes

Carta registada com aviso de recepção.

..., 17 de Outubro de 2011



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Assunto: Resposta à vossa carta datada de 04 de Outubro mas registada apenas a 10 de Outubro do presente ano na estação de correios ... com o assunto "Horário de Trabalho".

Venho desta forma comunicar a total incompatibilidade dos horários propostos com as minhas necessidades a seu devido tempo comunicadas a vossas Exas. Caso não seja do vosso conhecimento, compete-me informar-vos então que o horário comum dos jardins-de-infância, é das 7.30 às 18.30, em que alguns dispõem de horário de prolongamento até às 19 horas.

Ainda que da vossa parte seja sugerida uma pausa entre as 18 e as 20 horas (opção 1), as 16 e as 18 horas (opção 2), e as 17 e as 19 horas (opção 3), nenhuma dessas opções cobre a necessidade de manter o meu horário de trabalho compatível com o horário de um jardim de infância, pois é-me impossível encontrar alguém que cuide gratuitamente da minha filha e contratar esse serviço seria insustentável e danoso. Portanto, solicito a alteração do meu horário para o vosso turno normal, das 8.30 às 17.30, com vista a corresponder às necessidades da minha filha menor e do agregado familiar.

*Despeço-me com os melhores cumprimentos,
(Ass.)*

- 1.6.** Na sequência da concretização do pedido de autorização da trabalhadora, a entidade empregadora, comunicou a sua intenção de recusa nos seguintes termos e fundamentos:

..., 18 de Outubro de 2011

Exm.^a Senhora:

Na sequência da v/. carta, de 17 de Outubro de 2011 cujo conteúdo anotamos, somos a informar do seguinte:

Corno é do v/. conhecimento foi Va. Exa. contratada por esta firma para trabalhar por turnos.

Nunca tendo Va. Exa. exercido funções no horário normal de trabalho das 8,30 horas às 17. 30 horas.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Com vista à prestação de toda a colaboração elaborou esta firma três alternativas de horário de trabalho, dando a Va. Exa. a possibilidade de escolha de uma das alternativas.

Acontece que esta firma, por razões imperiosas de funcionamento, não tem possibilidades de satisfazer o pedido formulado por Va. Exa.

Tanto mais que, não tem nos seus quadros qualquer trabalhador que possa substituí-la nos equipamentos de produção para que Va. Exa. possui a adequada formação profissional, fora das alternativas de horária que lhe demos a escolher.

Com efeito, as máquinas industriais, que Va. Exa. opera ou manuseia, são durante o período das 8.30 horas às 17.30 horas utilizadas por outros trabalhadores.

Sendo certo que o trabalhador e/ou trabalhadores que operam nas referidas máquinas, no período indicado das 8.30 horas às 17,30 horas, foram contratados por esta firma para trabalhar em tal espaço de tempo.

Assim, vimos informar Va. Exa., em conformidade com o disposto no Art. 57.º n.ºs 2 e 3, do Cód. do Trabalho, que esta firma não pode satisfazer o v/. pedido no sentido de poder exercer funções das 8, 30 horas às 17,30 horas, com os intervalo e período de descanso previstos na Lei.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos com consideração.

De Va. Exa. Atentamente

(ass. de um Gerente)

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

..., 25 de Setembro de 2011

Assunto: Horário de Trabalho

Exmos. Senhores:

Na sequência da v/carta, datada de 18 de Outubro mas enviada apenas a 20 de Outubro, venho desta forma informar-vos do seguinte:

Sendo o meu turno fixo e não rotativo, é permanentemente impeditivo de prestar os devidos cuidados diários à minha filha após as 18 horas.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Nenhuma das propostas sugeridas por vossas excelências altera o impedimento de colocar a minha filha no infantário, e poder cuidar dela após o horário de funcionamento do mesmo. Nesta altura dependo da boa vontade e sacrifício da família, que se vê forçada a tomar conta da minha filha até pelo menos às 00.30 de cada dia, facto que prejudica o próprio descanso dos mesmos, sendo eles trabalhadores por conta de outrem, com os respectivos deveres e responsabilidades que daí advém para com as respectivas entidades patronais, sendo essa situação temporária insustentável a título definitivo. Com o meu ordenado é-me impossível contratar uma ama para tomar conta da minha filha em horário nocturno. Solicito-vos que acedam ao meu pedido de horário flexível em que a minha actividade laboral não se prolongue para lá das 18 horas, horário compatível com o vosso turno normal (das 08.30 às 17.30) para que possa cuidar da minha própria filha.

Sem outro assunto, despeço-me atentamente.

(Ass.)

...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No âmbito da actividade 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 actividade 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:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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

e ainda que:

“ (...) Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção 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 protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção 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:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 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 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”.

- 2.5.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57º 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 recepção 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 recepção.

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes 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 actividade 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) (...);



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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

2.8. 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 pela alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro.

2.9. 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.

2.10. No que respeita aos pressupostos e requisitos legais respeitantes ao pedido da trabalhadora - *trabalhar em regime de horário flexível no turno entre as 8.30 às 17h30* - de assinalar que, atento o teor dos artigos 56.º e 57.º do CT, conclui-se pela legitimidade da apresentação do pedido face ao regime estabelecido por esses artigos, porquanto:

a) A trabalhadora tem uma filha menor, nascida em 2010;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- b) Apesar do pedido da trabalhadora não explicitar a data de início de efeitos do pedido, é de assinalar *que a inobservância não tem qualquer cominação prevista, tendo a sua omissão a mera consequência o diferimento da sua produção de efeitos para o termo dos 30 dias contados da apresentação do requerimento* ⁽¹⁾;
- c) A trabalhadora declara no pedido que a sua filha menor vive com ela em comunhão de mesa e habitação, pelo que o pedido atende ao exigido pela subalínea i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do CT;
- d) A trabalhadora não indica o prazo pelo qual pretenda que vigore o horário flexível que lhe venha a ser determinado, porém tem a CITE reiteradamente entendido na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível por parte do/a requerente é que este/a solicita um horário flexível até se perfazerem os 12 anos de idade da sua filha, se antes não cessar o motivo que justificou o pedido, sem prejuízo da trabalhadora indicar o aludido prazo.

2.11. Pelo exposto, impõe-se a conclusão de que o pedido está formulado pela trabalhadora com observância dos pressupostos e requisitos legais exigíveis nos termos do artigo 56.º e 57.º do CT.

2.12. No que respeita ao cumprimento dos prazos legais observados pela entidade empregadora quer na comunicação à trabalhadora da intenção de recusa, quer de envio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo do prazo de apreciação da trabalhadora, contando-se este último a partir da recepção pela trabalhadora da intenção de recusa, cumpre referir o seguinte:

- a) A data do pedido de autorização a ser dada como relevante no presente procedimento deve ser a de 2011.10.17, momento em que

¹ Vide processo n.º 505/09.8TTMTS.P1 – 2.º Juízo do Tribunal da Relação do Porto, 2011.05.23: ..., S.A. contra ...



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

ocorreu a recepção pela entidade empregadora da recusa das alternativas de horário flexível propostas e a explicitação pela trabalhadora da impossibilidade das pausas incluídas nas mesmas de atenderem às suas necessidades, a enunciação do horário comum praticado pelos jardins de infância, e concluindo com o pedido de alteração do seu horário para o turno das 8.30 às 17h30.

Com efeito, a entidade empregadora não correspondeu com a recusa do ao pedido formulado inicialmente pela trabalhadora. Só o veio a fazer mediante comunicação remetida em 2011.10.20, em reacção à comunicação ulterior da trabalhadora em que esta: *i)* explicitou o horário praticado pelos jardins de infância; *ii)* declinou as alternativas de turno oferecidas em opção; *iii)* concretizou os termos em que pretendia o horário flexível a alteração do horário: para o turno das 8.30 às 17,30.

Este entendimento quanto ao momento do pedido e da comunicação da intenção de recusa tem ainda fundamento no que resulta da análise do próprio processo submetido à CITE, porquanto, na sequência da recepção da recusa do pedido enviada a 2011.10.20 pela entidade empregadora, a trabalhadora apresentou a sua apreciação daquela, conforme faculdade prevista no n.º 4 do artigo 57.º do CT, sem colocar em causa a tempestividade da comunicação da intenção de recusa de autorização.

Nestes termos, é de considerar tempestiva a comunicação da intenção de recusa à luz do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, remetida à trabalhadora a 2011.10.20.

b) Assumida a data da recepção da comunicação da intenção de recusa em data não anterior a 2011.10.20 (esta data em que a trabalhadora a indica como enviada para si), é de concluir que ao ter



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

sido remetido o processo à CITE em 2011.10.28, ainda que o tenha sido recebido em 2011.11.03, houve observância do prazo previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º.

- 2.13.** Pelo exposto, não se apura uma situação de incumprimento pela entidade empregadora que determine a conclusão de que ocorreu a aceitação do pedido de autorização nos seus precisos termos por mora ou incumprimento total, como prevê o n.º 8 do artigo 57.º do CT.
- 2.14.** Atento o referido supra, importa aferir se a entidade formulou a intenção de recusa do pedido da trabalhadora ... fundamentado legalmente, ou seja, fundando-se nos dois únicos fundamentos legalmente previstos para recusa de um pedido de autorização de horário flexível - *exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*.
- 2.15.** O pedido da trabalhadora de autorização de trabalho em regime de horário flexível entre as 8h30 e as 18h00 (²) foi fundamentada na necessidade de compatibilizar o seu horário com o horário do infantário da sua filha menor, que actualmente fica ao cuidado de terceiros desde a saída do jardim de infância, em hora nunca ulterior às 19h00, até ao regresso da hora de saída do turno – 24h00.
- 2.16.** A entidade empregadora comunicou a sua intenção de recusa à trabalhadora invocando, nomeadamente, que *não tem nos seus quadros qualquer outro trabalhador que pudesse substituí-la nos equipamentos de produção que a trabalhadora opera ou manuseia*, atendendo a que:

² Vide no último parágrafo in fine do texto da apreciação pela trabalhadora da recusa de autorização.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- as máquinas industriais que a trabalhadora opera ou manuseia são utilizadas por outros trabalhadores durante o período das 8.30 horas às 17.30 horas;
- os trabalhadores que operam nas referidas máquinas, no período indicado das 8.30 horas às 17,30 horas, foram contratados com esse horário e que não o querem alterar.

2.17. Em ordem a permitir à CITE a ajuizar da relevância destes argumentos com o conhecimento de causa nos termos mais aproximados possível ao da realidade da unidade empresarial, foram prestados pela empresa dados adicionais na fase de instrução do pedido.

2.17.1 Da análise ao teor dos documentos do processo remetido à CITE e dos esclarecimentos prestados ulteriormente, cumpre enunciar o que se apurou da mesma:

a) A entidade empregadora – um fabricante de artigos de plástico – promove a sua actividade estando organizada internamente em diferentes áreas, entre elas a de corte e soldagem.

b) A actividade da área do corte e soldagem tem sido prosseguida com a utilização da maquinaria própria por todo o período de funcionamento, ou seja, com utilização das máquinas desde as 8h30 às 24h00.

c) A actividade na maquinaria do corte e soldagem é assegurada pelo mesmo número de trabalhadores (4) igualmente distribuídos pelos turnos com os horários 2 e 3, tendo o primeiro destes o início fixado às 8h30 e a saída às 17h30 e o segundo horário, em termos idênticos, às 15h00 e às 24h00, respectivamente, ambos com dias de descanso ao Sábado e ao Domingo;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

d) A trabalhadora ..., doravante referida apenas por trabalhadora, está afectada à área de corte e soldagem e o seu actual horário corresponde ao turno fixo no horário 3 (das 15h às 24h00, com intervalo para descanso das 18h30 às 19h30), tendo nesses termos sido contratada pela sua entidade empregadora em 2008.

e) A trabalhadora solicitou autorização para trabalhar em regime de horário flexível entre as 8h30 e as 18h00, compatível com o turno com o horário 2 (das 8h30 às 17h30);

f) De referir que o turno do horário 1, das 8h30 às 18h30, é o horário de elementos com funções de coordenação dos sectores do “planeamento” e da “impressão”, “expedição” e “manutenção”, pelo que não é chamado à colação para efeitos de eventual disponibilidade para substituição da trabalhadora;

g) Pela especificidade da área de corte e soldagem face às demais áreas de actividade da empresa - atendendo a que está em causa como actividade principal a manipulação de maquinaria específica – a entidade empregadora tem especialmente afectos a essa actividade os 8 trabalhadores distribuídos pelos turnos com os horários 2 e 3, com um número de trabalhadores em cada um idêntico ao número das máquinas.

h) Caso o pedido da trabalhadora viesse a ser autorizado, no turno que actualmente é por esta assegurado, embora circunscrito ao período entre as 17h30/18h00 e as 24h00 ⁽³⁾, ocorreria um desaproveitamento

³ Existe uma sobreposição de horários entre as 15h00 às 17h30 nos horários dos turnos n.ºs 2 e 3, nos termos da qual coincidem trabalhadores afectos à mesma maquinaria de corte e soldagem, em que ocorre a afectação dos trabalhadores do 3.º turno a outras tarefas conexas com a actividade principal mas que não exijam a operação com as máquinas.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

de parte significativa ⁽⁴⁾ da capacidade produtiva da maquinaria instalada na área de corte e soldadura.

2.17.2 Considerando que é opção da empresa manter a opção da actividade da área do corte e soldagem na utilização na totalidade da maquinaria própria por todo o período de funcionamento, ou seja, desde as 8h30 às 24h00, a autorização à trabalhadora para cumprir horário que não ultrapassasse as 18h00, determinaria a não utilização de uma máquina e que tal paragem infligisse, pelo período supra assinalado, um decréscimo de produtividade na empresa e o prejuízo inerente.

2.18. Nestes termos, considerando que a satisfação do pedido da trabalhadora reforçaria a actividade substancialmente coberta pelo horário 2, a anulação do prejuízo poderia ser alcançada mediante a mera substituição da trabalhadora no actual horário 3 recorrendo a trabalhadores da área de actividade do corte e soldagem do turno com o horário 2.

Todavia, suscitada essa possibilidade pela entidade empregadora aos trabalhadores da área do corte e soldagem do turno com o horário 2, nenhum destes anuiu à proposta de alteração do respectivo horário.

Na falta de acordo na alteração de horário por parte dos trabalhadores que poderiam assumir o horário da trabalhadora e atendendo a que a entidade empregadora alega que está impedida de promover a alteração unilateral de horário desses trabalhadores por o mesmo ter sido acordado ao tempo da respectiva contratação, é de reconhecer que à

⁴ A empresa assinalou como máquinas afectas ao corte e soldagem as seguintes unidades: MS 1000, Mac 5 Pistas, corte Wiche e HM 1200, sendo que o funcionamento de uma dela seria interrompido após o período de sobreposição de horários 2 e 3.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

luz do n.º 4 do artigo 217.º do Código do Trabalho, existe um impedimento efectivo a que tal substituição possa ocorrer.

2.19. Pelo exposto, em síntese, se a entidade empregadora anuísse ao pedido da trabalhadora de trabalho em regime de horário flexível entre as 8h30 e as 18h00, tal redundaria a que, no último turno, circunscrito ao período entre as 17h30/18h00 e as 24h00, ocorreria um desaproveitamento efectivo de capacidade produtiva da maquinaria instalada na área de corte e soldadura, pelo que a recusa assenta em fundamento em exigência imperiosa do funcionamento da empresa.

2.20. Considerando o acima exposto, a CITE conclui o seguinte:

Não obstante a legitimidade do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, no caso entre as 8h30 e as 18h00, para atender à necessidade de conciliação entre a vida profissional e a familiar da trabalhadora, cumpre concluir que a intenção de recusa que lhe foi comunicada pela sua entidade empregadora está fundamentada em razões imperiosas de funcionamento da empresa nos termos exigidos para a recusa previstos no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que não se impõe um parecer desfavorável ao pedido por parte da CITE.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., Lda. do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela sua trabalhadora ...



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 5 DE DEZEMBRO DE 2011**