

## PARECER N.º 222/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 de fevereiro.

Processo n.º 665 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 12.04.2016 da entidade empregadora, ..., Lda., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., operária não especializada afeta à área de produção.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, foi rececionado pela entidade empregadora a 14.03.2016, nos termos que a seguir se transcrevem:

*“Exmos Senhores*

*Venho, ao abrigo do disposto nos art.ºs 56.º e 57.º do Código do Trabalho solicitar à empresa que me permita trabalhar em regime de horário flexível, no horário das 07H00 às 15H30, pelos fundamentos que infra indico.*

*Tal situação prende-se com o facto de, como é do conhecimento dessa empresa, ter uma filha menor de 7 anos de idade, a ..., nascida a 24 de janeiro de 2009, que reside comigo em comunhão de mesa e habitação, sendo que este horário é, por um lado, o único que me permite acompanhá-la após o termo do horário escolar e por outro, estar presente na hora de deitar, por forma a minimizar os problemas psicológicos de que a menor padece.*

*A necessidade deste horário é tanto mais premente, uma vez que sou eu a figura parental de referência, e, como tal, quem melhor poderá ajudá-la a suprir estes problemas.*

*Aguardo assim resposta dessa empresa com a maior brevidade.”*

**1.3.** A 30.03.2016 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos a seguir transcritos:

*“Exma. Senhora ...,*

*Acusamos a receção da sua comunicação datada de 11 de março de 2016, por nós rececionada no dia 14 de março de 2016, através da qual V. Exa. solicita a aplicação do regime de horário de trabalho flexível, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56.º e 57.º/1 do Código do Trabalho.*

*Na comunicação apresentada V. Exa. requer a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, em concreto, entre as 07:00h e as 15:30h, de segunda-feira a sexta-feira.*

*O pedido não se encontra concretizado quanto ao prazo previsto para a aplicação do regime de horário de trabalho flexível, limitando-se V. Exa. a referir que pretende a implementação deste regime durante todo o período em que durem os factos e as circunstâncias que o determinem, que não exceda o limite legal de 12 (doze) anos de idade do seu filho menor.*

*(...)*

*Com efeito:*

*(4) Como é do conhecimento de V. Exa., a ... é uma empresa que tem por objeto social (i) a prestação de serviços integrais de limpeza ecológica e manutenção de empresas públicas ou privadas e instalações fabris; (ii) a prestação de serviços técnicos para a instalação, reparação, conservação e funcionamento de empresas e instalações fabris e de qualquer um dos seus elementos e maquinaria; e (iii) o armazenamento, custódia, fabricação, compra e venda, importação e exportação de bens móveis e imóveis, mercadorias e produtos de usos e consumo relativo às indústrias de limpeza em automação e limpeza industriais ecológicas, e (iv) a inspeção e controlo de peças de componentes automóveis e retrabalhos das mesmas em empresas e instalações;*

- (5) *Em concreto, a ... tem-se dedicado à prestação de serviços de limpeza em sede de produção industrial nomeadamente junto da ..., empresa onde V. Exa., desde que iniciou a relação laboral com esta empresa, sempre prestou trabalho (“...”);*
- (6) *Os serviços habitualmente prestados à ... têm lugar na produção, em concreto, na seção de montagem de veículos produzidos na fábrica e na área de limpeza das instalações desta empresa. Para o efeito, a ... tem atualmente 71 (setenta e um) trabalhadores afetos à área da montagem / produção da ...;*
- (7) *A atividade desenvolvida pela ... junto da ... tem necessariamente de ocorrer entre as 07:00 horas e as 00:00 horas, de segunda a sexta-feira, período que coincide com o próprio período de funcionamento da fábrica da ..., sendo condição essencial para a ... contratar qualquer trabalhador a sua disponibilidade para exercer as suas funções em regime de turnos;*
- (8) *Sem prejuízo disso, a ... tem diversos colaboradores exclusivamente afetos a cada um dos turnos em que se desenvolvem as atividades que presta junto da ...;*
- (9) *Os trabalhadores afetos à ... encontram-se espalhados pelas diferentes áreas: Proteções, Retrabalhos, Montagem Final, Não Industrial, Pintura, Body e Prensas;*
- (10) *Encontra-se V. afeta à área da produção, em concreto, das Proteções, na ... desde 2012 detendo a categoria profissional de Operário não Especializado e tendo por principais tarefas a limpeza de carros em linha CP7 e CP8;*
- (11) *No que se refere à área onde V. Exa. se encontra - Proteções - a ... tem atualmente 46 (Quarenta e seis) trabalhadores afetos, sendo o coletivo composto - em número significativo - por trabalhadores do sexo feminino (cerca de 50%) e que na maioria dos casos também têm filhos menores e as inerentes responsabilidades familiares;*
- (12) *O coletivo dos colaboradores que a cada momento deverá estar no seu posto de trabalho para prestar trabalho, é assim organizado para que (i) os serviços a que a ... se comprometeu a prestar à ... não sejam, em momento algum, comprometidos, (ii) os serviços prestados revelem bons índices de qualidade e excelência, e (iii) não impenda sobre cada um dos trabalhadores afetos a cada um dos turnos um volume excessivo de trabalho;*
- (13) *Por conseguinte, para cumprimento dos objetivos referidos no número anterior, a ... mantém - na área das Proteções - um sistema de organização de trabalho*

*composto por 3 (três) turnos: dois são fixos e o terceiro é rotativo (“Turnos”), com pausa de uma hora e meia para refeição e que são os seguintes:*

*(a) Turno 1 (turno fixo para o período da manhã): com início às 7h00 e termo às 15h30;*

*(b) Turno 2 (Rotativo A e B): o rotativo A tem início às 07h00m e termo às 15h30m e o rotativo B tem início às 15h30m e termo às 00h00m (cada turno vigora pelo período de uma semana e os trabalhadores vão-se revezando em cada um dos turnos);*

*(c) Turno 3 (turno fixo para o período da tarde): com início às 15h30m e termo às 00h00m;*

*(14) O número de trabalhadores da ... afetos a cada turno não é o mesmo: em concreto, o Turno da Manhã tem 7 (sete) trabalhadores; o Turno da Tarde tem 9 (nove) trabalhadores; e os Turnos Rotativos têm 15 (quinze) trabalhadores cada;*

*(15) De notar também que, sem prejuízo dos colaboradores afetos a cada um dos Turnos, a ... permite, a título excepcional, a existência de trocas de colaboradores entre turnos, nomeadamente quando razões ponderosas justifiquem que um trabalhador ao invés de trabalhador no Turno da Manhã tenha, num determinado dia, de trabalhar no Turno da Tarde;*

*(16) Adicionalmente, sempre que possível e na medida em que não comprometa o normal funcionamento das suas atividades, a ... tenta encontrar soluções que permitam os seus trabalhadores de usufruir dos direitos legalmente conferidos, designadamente para efeitos de assistência à família;*

*(17) A ... procura assim, na organização, dos horários de trabalho, atender a inúmeros fatores e variáveis, como sejam os turnos, as folgas, as ausências ao trabalho por doença, licença parental ou férias, e demais realidades relevantes, para que a todos os seus trabalhadores seja assegurada a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, questão essencial na motivação e produtividade dos seus trabalhadores;*

*(18) Adicionalmente, e em qualquer circunstância, a ... procura que, na organização do trabalho por turnos seja respeitado o princípio da igualdade entre todos os*

*trabalhadores, não beneficiando nem prejudicando nenhum deles com os horários / turnos atribuídos;*

*(19) Desde que é trabalhadora da ... que V. Exa. se encontra afeta ao turno da Tarde e permitir que passe a prestar trabalho das 7:00 às 15:30 determinaria a passagem de V. Exa. para o Turno da Manhã;*

*(20) Sucede que a ... tem atualmente o número de trabalhadores suficientes afetos ao Turno da Manhã não necessitando de mais trabalhadores para esse turno, estando este número consolidado desde 2011;*

*(21) Como é do conhecimento de V. Exa., ao Turno da Manhã da área das Proteções encontram-se afetas as trabalhadoras (i) ... (trabalhadora da ... desde 4 de junho de 2007), (ii) ... (trabalhadora da ... desde 2 de janeiro de 2007), (iii) ... (trabalhadora da ... desde 12 de janeiro de 2009), (iv) ... (trabalhadora da ... desde 22 de agosto de 2008), e (v) ... (trabalhadora da ... desde 8 de março de 2006) (vi) ... (trabalhadora da ... desde 02 de junho de 2005), e (vii) ... (trabalhadora da ... desde 04 de julho de 2006);*

*(1) Todas as trabalhadoras identificadas no número anterior estão contratadas em regime de contrato de trabalho sem termo;*

*(2) Adicionalmente, todas as trabalhadoras identificadas em (22) foram expressamente contratadas para prestarem trabalho no Turno da Manhã, tendo o respetivo horário de trabalho sido acordado individualmente nesse sentido (e encontrando-se expressamente consignado nos respetivos contratos de trabalho), pelo que a alteração do horário de trabalho vigente carece sempre do consentimento de qualquer uma das trabalhadoras não podendo a ... alterá-lo unilateralmente “obrigando” alguma das trabalhadoras a passar para o Turno da Tarde ou Turno da Noite;*

*(3) Acresce que, como também é do conhecimento de V. Exa., as trabalhadoras ...; ...; ... são mães e também têm filhos menores de 12 anos;*

*(4) Adicionalmente, em janeiro deste ano – e em face da situação familiar de V. Exa. – foi proposto a V. Exa. passar para o turno da manhã mas na área de Retrabalhos, mudança essa que foi expressamente recusada por V. Exa.;*

*(5) Como tal, a flexibilização de horário agora solicitada por V. Exa. apresenta-se impossível por não ser necessário à ... aumentar o número de trabalhadores afetos*

ao Turno da Manhã da área de Proteções nem ser racional ou corresponder a critérios de gestão económica fazê-lo, uma vez que:

(a) Em face do horário de funcionamento da ..., a ... tem a obrigação legal e contratual de assegurar que os serviços na área das Proteções são assegurados 16 (dezasseis) horas por dia;

(b) O horário pretendido por V. Exa. não é móvel ou rotativo, mas sim fixo, porquanto V. Exa. apenas pretende desempenhar a sua atividade profissional entre as 07:00 horas e as 15:30 horas;

(c) O horário pretendido por V. Exa. corresponde assim ao Turno da Manhã, afastando a execução dos demais turnos;

(d) O Turno da Manhã na seção de Proteções encontra-se completamente preenchido sendo assegurado por 7 (sete) trabalhadoras, número que é suficiente para o volume de trabalho que aquela seção apresenta;

(e) Com efeito, atendendo à atual composição da equipa afeta ao Turno da Manhã da seção das Proteções, o pedido de V. Exa., a ser aceite, determinaria a necessidade de a ... substituir uma das trabalhadoras afetas ao Turno da Manhã (por forma a colocar V. Exa. naquele turno) e a respetiva alocação a um outro turno, nomeadamente da tarde. Contudo, a ..., por mais ponderosas que sejam as razões invocadas por V. Exa. não poderá proceder a essa alteração unilateralmente, por não ser legalmente permitido alterar unilateralmente horários de trabalho acordados individualmente e estaria a cometer uma contraordenação laboral;

(1) Sem prejuízo do atrás disposto e tal como foi referido a V. Exa. em janeiro do corrente ano, a ... dispõe de outras áreas de atividade nomeadamente na seção de Retrabalhos onde ainda também se encontra organizada por turnos, detendo um turno da manhã no horário solicitado por V. Exa..

Por tudo o atrás exposto, informamos a não aceitação pela ... do pedido de V. Exa. quanto à prestação de trabalho em regime flexível nos termos solicitados.”

**1.4.** Do processo remetido à CITE não consta qualquer apreciação apresentada pela trabalhadora.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

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

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.3.1. 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 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”.

**2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.3.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.3.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.4.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no 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”.

**2.4.1.** 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;

---

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 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”.

**2.4.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a 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.

**2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, 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 CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

**2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a

vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.7.** No caso vertente, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.8.** Assim, no contexto descrito a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível das 07H00 às 15H30.
- 2.9.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.10.** Neste contexto, refira-se que os motivos alegados pela entidade empregadora, constituem exigências imperiosas do seu funcionamento, pois a ... demonstrou objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora não é possível de ser autorizado, uma vez que, como invoca a entidade empregadora, o horário que a trabalhadora pretende corresponde ao turno da manhã que, por sua vez, está completamente preenchido por sete trabalhadoras. Além disso, *“atendendo à atual composição da equipa afeta ao Turno da manhã da secção das Proteções, o pedido de V. Exa., a ser aceite, determinaria a necessidade de a ... substituir uma das trabalhadoras afetadas ao turno da manhã (por forma a colocar V.*

*Exa. naquele turno) e a respetiva alocação a um outro turno, nomeadamente da tarde. Contudo, a ..., por mais ponderosas que sejam as razões invocadas por V. Exa. não poderá proceder a essa alteração unilateralmente, por não ser legalmente permitido alterar unilateralmente horários de trabalho acordados individualmente e estaria a cometer uma contraordenação laboral.”.*

- 2.11.** No entanto, e ainda no contexto da intenção de recusa, importa esclarecer que o simples facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.
- 2.12.** Por fim, refira-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE MAIO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES.**