

PARECER N.º 525/CITE/2020

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 4512-FH/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 07.10.2020, a CITE recebeu da sociedade ..., 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 08.09.2020, a Senhora ..., em representação da trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que tem "*a categoria profissional de ...*", a exercer funções na empresa, desde 11/03/2013, vem solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor (com um ano de idade), nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho e demais normas legais, tendo em consideração que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a, sua mãe.

- 1.2.2. *Ora, tendo em atenção o horário da empresa, uma vez que funciona por turnos, designadamente das 06H00 às 14H00 e das 14H00 às 22H00, e exercendo a requerente a sua atividade das, 14H00 às 22H00 (com redução para período de amamentação) vimos pelo presente solicitar a alteração de turno, para o da manhã, designadamente das 06H00 às 14H00 (com a devida redução para amamentação).*
- 1.2.3. *Com esta alteração consideramos ter em atenção o regime laboral da empresa de forma a não provocar qualquer transtorno para a mesma e igualmente conseguir assegurar as responsabilidades familiares da trabalhadora, uma vez que a creche da sua filha fecha imperativamente às 18H30, hora limite para a ir buscar e não dispõe de mais ninguém que o possa fazer por ela.*
- 1.2.4. *Ademais, tal regime visa facultar a realização pessoal do trabalhador e permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos 59º, nº1 ai. b) da Constituição da República Portuguesa, pelo que o acesso ao regime não lhe deve ser negado.*
- 1.2.5. *Destarte, e conforme vosso conhecimento, segue a presente comunicação, com 30 (trinta) dias de antecedência, ao início previsto do regime solicitado, isto é, a iniciar em 08/10/2020, salvo se a entidade empregadora, em sinal de boa fé, der instruções à requerente para iniciar antes”.*
- 1.3. Em 24.09.2020, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1. *“Em primeiro lugar, permita que saliente que é firme política desta empresa o apoio a todos os trabalhadores, para que os mesmos de uma forma sadia possam organizar as suas vidas pessoais, encontrando-se igualmente sempre apoiados, dentro da esfera organizativa e funcional desta empresa, na maternidade e paternidade.*
- 1.3.2. *Temos a perfeita consciência que somente com trabalhadores satisfeitos e integrados, tanto a nível pessoal, como profissional é que é possível todo o desempenho a que nos propomos.*
- 1.3.3. *Na nossa empresa, dentro das funções exercidas pela funcionária em questão, temos 3 horários fixos: 1º - 06h00 — 14h00, 2º - 14h00 — 22h00, 3º - 22h00 — 06h00.*
- 1.3.4. *A funcionária em questão foi contratada para o horário das 14h00 às 22h00, sendo certo que desde então tem sempre laborado nesse horário e isto há mais de 7 anos. Refere-se que este horário específico consta da própria contratação da funcionária e foi então determinante para esta contratação.*
- 1.3.5. *Pretende agora a alteração do horário fixo em que labora, alegando a passagem para um horário de trabalho flexível, mas requerendo a integração dentro de outro horário fixo praticado por esta empresa.*
- 1.3.6. *Entendemos que o que a funcionária em questão efetivamente pede é a alteração do horário para o qual foi especificamente contratada e não a passagem para um horário de trabalho flexível.*
- 1.3.7. *Conforme já foi transmitido pessoalmente à trabalhadora, esta empresa está sempre disponível para colaborar nas trocas entre os*

seus vários horários fixos, entre os seus funcionários, tendo contudo que salvaguardar sempre as necessidades de funcionamento de cada secção produtiva.

- 1.3.8.** *Acontece que o horário das 6h00 às 14h00 não necessita neste momento de mais funcionários, estando a funcionar em pleno, de forma a assegurar a capacidade produtiva e real dimensão das encomendas existentes. Acontece que o horário das 14h00 às 22h00 encontra-se deficitário.*
- 1.3.9.** *No seguimento do pedido da funcionária, tentou a empresa a troca de horários com outro funcionário das 6h00 às 14h00. Nenhum funcionário se dispôs a tal.*
- 1.3.10.** *Importa esclarecer que, na mudança dos horários, os trabalhadores começam a laborar na ... em que o anterior funcionário estava a trabalhar. Caso não exista, no horário seguinte, funcionário para aquela ..., fica a mesma parada, sem produzir, atrasando-se a produção da respetiva encomenda. Saliente-se, ainda, que os prazos de entrega na área ... são muito curtos e não compatíveis com este género de atrasos, originando variadíssimas vezes o cancelamento de encomendas em caso de impossibilidade de produção atempada ou então pedidos de ressarcimento de danos causados com os atrasos.*
- 1.3.11.** *Daí que é absolutamente imperioso para o regular funcionamento desta empresa, que tanto o 1º horário e o 2º horário sejam equilibrados em termos de continuidade de produção, de forma a prevenir desequilíbrios produtivos e económico-financeiros.*
- 1.3.12.** *A presença da funcionária no horário das 14h00 às 22h00 é imprescindível para o regular funcionamento de laboração,*

significando esta ausência uma paragem da ... onde labora, consequentemente a ausência da produção a esta afeta e inerentemente a não entrega dos produtos produzidos aos respetivos clientes, originando o incumprimento por parte da empresa.

1.3.13. *Cenário este agravado pelo seu ingresso no 1º horário, sem a existência de uma ocupação efetiva desse posto de trabalho no 2º horário. Pois conforme já referido está o horário das 14h00 às 22h00 deficitário em termos de funcionários.*

1.3.14. *A tal acresce que a empresa tem nesse 2º horário 3 funcionários em baixa médica, 2 deles a exercer as mesmas funções de ... Mais, vê-se a empresa ainda com a existência de duas cessações de contrato de trabalho de trabalhadores com a mesma categoria profissional.*

1.3.15. *Neste contexto, importa referir que a imediata transição para o turno das 06h00-14h00 não é neste momento possível, pois a empresa não tem, por ora, possibilidade de substituir a funcionária, sendo as funções exercidas por esta, indispensáveis ao funcionamento daquela parte produtiva naquele horário. Ao que acresce que não necessita a empresa, atentas as encomendas existentes, de mais funcionários no horário da manhã.*

1.3.16. *Mas também se informa que a empresa está neste momento a proceder à contratação de mais funcionários para o 2º horário, para cobrir este seu défice de pessoal nesse horário. Até ao momento somente conseguiu uma contratação, apesar dos vários pedidos ao Centro de Emprego, sendo certo que cada novo funcionário para estar apto a exercer as funções de ... necessita de um período de aprendizagem de pelo menos 3 meses de laboração.*

- 1.3.17. *Logo que esteja coberto o défice de funcionários neste turno, o que se prevê para breve, poderá a empresa então prescindir da laboração da funcionária em questão no seu horário atual e proceder à integração da mesma no 1º horário.*
- 1.3.18. *Importa salientar que outra funcionária, igualmente a amamentar, apresentou em data anterior pedido idêntico ao presente.*
- 1.3.19. *Conforme é do conhecimento da funcionária em questão existe uma política interna de deferimento deste género de pedidos, contudo necessitando estas alterações de algum tempo para serem concretizáveis e asseguradas. Ainda recentemente foi possível a alteração do 2º horário para o 1º, a funcionários decorrente igualmente de nascimento de filhos ou falecimento de cônjuge, com filho menor, etc.*
- 1.3.20. *Desta forma e atenta a atual conjuntura supra descrita não é neste momento possível deferir o pedido de alteração do 2º horário, para o 1º horário, devido a exigências imperiosas da empresa e impossibilidade de atualmente substituir a funcionária em questão, que neste momento é indispensável nas funções que exerce.*
- 1.3.21. *Contudo pretende a empresa deixar aqui bem claro, que logo que concretize as novas contratações para o 2º horário, e tendo estes novos funcionários logrado o processo de aprendizagem, irá então ser possível deferir o presente pedido, num período que se espera curto”.*
- 1.4. Em 29.09.2020, a requerente apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.4.1. *“Em primeiro lugar deixe-me enaltecer a posição de Vs. Exas., ao apoiarem os trabalhadores e permitirem que estes conciliem a sua atividade profissional com a sua vida familiar pois, neste setor industrial são poucas as empresas que tem isso em consideração.*
- 1.4.2. *Por lado, acrescento que o pedido de alteração de turno fundamentou-se precisamente na atividade levada a cabo por Vs. Exas, e o regime por turnos em que laboram.*
- 1.4.3. *Consideramos, naquele momento, ser mais profícuo para Vs. Exas uma alteração de turno ao invés de um horário flexível em que eventualmente poderia a trabalhadora coincidir com um(a) outro(a) trabalhador(a) a laborar em simultâneo na mesma ...*
- 1.4.4. *Porém, somos atentas a tudo quanto foi exposto na respetiva missiva por Vs. Exas, pelo que compreendemos todos os motivos invocados e desde já agradecemos igualmente a vossa proposta.*
- 1.4.5. *Ora, como não é nem nunca foi, intenção da requerente causar qualquer problema à empresa, informamos que nos encontramos aguardar pela respetiva alteração, pelo que se solicita que logo que possível, lhe seja feita a alteração de turno, designadamente para o turno da manhã, das 06H00 às 14H00.*
- 1.4.6. *Porém, e como é absolutamente imprescindível o pedido de horário de trabalho flexível para a requerente poder assegurar as suas responsabilidades familiares, uma vez que a creche da sua filha fecha imperativamente às 18H30, hora limite para a ir buscar, (com a limitações legalmente impostas no âmbito do Covid 19), e não dispõe*

de mais ninguém que o possa fazer por ela, solicitamos então o regime de horário flexível das 12H às 18H (incluindo já a respetiva redução para período de amamentação).

1.4.7. *Assim, consideramos estar sanada a presente questão, não obstante encontrámo-nos disponíveis para outras sugestões por parte de Vs. Exas. desde que garantam as necessidades horárias da trabalhadora em causa.*

1.4.8. *Destarte, e conforme vosso conhecimento, segue a presente apreciação da trabalhadora, que em caso de indeferimento deverão Vs. Exas. no prazo de 5 (cinco) dias, remeter para a CITE Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, de forma a esta se pronunciar, sob pena de na sua ausência, se considerar o regime de horário flexível aceite nos termos do artigo 57.º, ponto 8 al. c) do Código do Trabalho”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º1 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 atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.2. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º 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 pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 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.º3 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.º4 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/as trabalhadores/as, 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. 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.

- 2.5. Na verdade, a entidade empregadora apresenta razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa, nesta ocasião, esse funcionamento, uma vez que a empresa demonstra quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora no seu local de trabalho.
- 2.6. Saliencia-se que a dispensa para amamentação / aleitação não cabe no âmbito do parecer prévio à recusa de horário flexível e o gozo seguido dos dois períodos da referida dispensa, apenas poderá acontecer por acordo com a entidade empregadora, nos termos do n.º 3 do artigo 47.º do Código do Trabalho.

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**
- 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 28 DE OUTUBRO DE 2020 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA
CITE.**