

## **PARECER N.º 102/CITE/2021**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 363-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 08.02.2021, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer as suas funções profissionais naquela organização.

**1.2.** Em 13.01.2021, via carta registada com AR, o empregador recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«Eu, ..., funcionária n.º ... venho por este meio pedir um horário que consiga enquadrar com a rotina diária dos meus filhos sem, ao mesmo tempo, prejudicar o funcionamento da empresa.

Como têm vindo a reparar, para quem nunca faltava em praticamente 20 anos de serviço, ultimamente tenho faltado, chegada atrasada, ou até saído mais cedo, derivado a não conseguir conciliar os meus horários com o horário do pai dos meus filhos e, conseqüentemente, não ter ninguém no agregado familiar nem posses monetárias para me ajudar a tomar conta dos gémeos, que têm agora 21 meses.

Para além de estar a prejudicar a empresa com essas minhas ausências,

tenho vindo a 'sujar' a minha ficha de funcionária com infrações e processos disciplinares, situação esta que, não só não é nada abonatória, como também é desmotivante para o meu profissionalismo.

Segundo isto, e para haver uma melhoria para ambas as partes, baseada nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, venho pedir a disponibilidade do horário das 8 às 17 horas. O ideal seria manter este horário nos próximos cinco anos.

Para os devidos efeitos, declaro que vivo com os menores em comunhão de mesa e habitação».

**1.3.** Pela mesma via, remetida pelo empregador em 27.01.2021, a trabalhadora recebeu a intenção de recusa em 29.01.2021. com o seguinte teor:

«Exma. Senhora:

Acusamos a receção, no dia 13/01/2021, de uma carta de V. Exa., na qual solicita, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a passagem ao regime de horário de trabalho flexível (pelo período de 5 anos), com um horário de trabalho das 08h00 às 17h00, por forma a que possa prestar assistência aos seus filhos de 21 meses.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57.º/ 2 a 4 do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar-lhe a intenção de recusar o pedido de regime de horário flexível agora formulado, com os seguintes fundamentos: (i) falta do preenchimento dos requisitos legais de que depende o pedido, e (H) por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, senão vejamos,

A) Da falta do preenchimento dos requisitos legais de que depende o pedido:

1. V. Exa. foi admitida em 04/02/2002, como ..., nomeadamente para exercer funções de montagem e embalagem de instrumentos médico-cirúrgicos.

2. Aquando da sua contratação V. Exa. obrigou-se a cumprir o horário de

trabalho que fosse fixado em cada momento pela entidade empregadora, tendo sido pressuposto da sua contratação, a prestação de trabalho em regime de turnos, conforme consta do seu contrato de trabalho, nomeadamente na Cláusula terceira e sexta, relativamente ao horário de trabalho por turnos e respetivo subsídio devido pela prestação de trabalho em regime de turnos.

3. As referidas condições e disponibilidade para o exercício das funções profissionais foram determinantes para a sua contratação.

4. Atualmente, V. Exa. presta funções na secção ..., a qual funciona num esquema de horários de trabalho por turnos rotativos, mais concretamente: das 07h00 às 15h00, das 15h00 às 23h00 e das 23h00 às 07h00, de segunda a sexta-feira,

5. Cumpre salientar que o simples facto de viver em comunhão de mesa e habitação com menor não representa um facto que impede o desempenho das funções profissionais nos termos acordados com a empresa.

6. Cumpre ainda realçar que o seu pedido não se enquadra no regime de horário flexível e desconsidera o horário por turnos (com a respetiva rotatividade) que negociou com a empresa aquando da sua contratação.

7. Entende assim a ... que o pedido de V. Exa. não preenche os requisitos legais de que depende a atribuição do horário de trabalho flexível.

8. Veja-se a este respeito, o Acórdão da Relação de Lisboa, de 18/05/2016: 'mesmo no que toca ao horário flexível, cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode ser exercido - depois, dentro desses limites, e que o trabalhador poderá exigir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver (...) como é o caso dos autos, uma vez que a trabalhadora pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito'.

9. Acresce que, é ao empregador que compete a fixação do horário de trabalho dos trabalhadores, solução que não é afastada pelo regime previsto no artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho, sendo certo que 'o trabalhador não tem o direito de exigir um certo, e específico,

esquema de flexibilidade: este será (ou não) definido pelo empregador, dentro dos limites legais', Bernardo Lobo Xavier/António Nunes de Carvalho, Organização flexível do tempo de trabalho, RDES, jan./dez., n.º 1-4).

10. Pelos motivos atrás expostos, entende a ... que o pedido formulado não se enquadra no regime de horário flexível.

Sem prescindir,

B) Das exigências imperiosas do funcionamento da empresa:

11. No desempenho das suas funções, V. Exa. encontra-se inserida numa linha de produção (fabrico de ...), mais concretamente, na secção da ...

12. Essa linha de produção funciona de uma forma sequencial pelo que o seu normal funcionamento depende do trabalho dos trabalhadores que integram essa linha de produção e, no caso específico da secção da embalagem, funcionam em grupo/equipa, em regime de turnos rotativos.

13. Devido à circunstância da laboração ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho, a empresa teve necessidade de instituir nesse serviço o regime de turnos rotativos, a que se encontram sujeitos os trabalhadores.

14. Conforme atrás referido, na secção da ... onde V. Exa. se encontra inserida, existem três turnos rotativos, mais concretamente, das 07h00 às 15h00, das 15h00 às 23h00 e das 23h00 às 07h00.

15. Sucede que, V. Exa. vem requerer a prestação de trabalho das 08h00 às 17h00.

16. Ora, cumpre desde já referir que o horário de trabalho solicitado por V. Exa. (das 8h00 às 17h00) não existe na ..., não só em termos de horários, pois não integra nenhum dos horários existentes na embalagem, nem tão pouco tal seria viável, pois uma ... que presta funções na ..., não trabalha sozinha, mas em grupo/equipa.

17. Acresce que V. Exa. exerce atualmente funções no turno 3 da ... Cada um é composto por 5 equipas, em média com 8 pessoas em cada equipa, sendo cada equipa, e tendo em conta o tipo de sistema em causa, distribuída pelas 6 máquinas existentes, não sendo assim possível o

trabalho individualizado, mas sempre em grupo.

18. Assim, qualquer horário de trabalho fora dos turnos existentes não é exequível, uma vez que o trabalho realizado na embalagem, para além de ser sequencial e nos turnos respetivos é sempre realizado em grupo, com o número de pessoas indispensáveis para a realização do serviço.

19. Qualquer alteração que fosse introduzida no horário de turnos rotativos em vigor acarretaria graves inconvenientes para o normal funcionamento da empresa, nomeadamente no sector da ..., uma vez que afetaria os horários de trabalho dos demais trabalhadores da referida secção, com a agravante de ser imperativo ao funcionamento da secção da ... uma rotação equilibrada entre todos os funcionários, de modo a evitar sobrecargas que podem afetar o normal funcionamento da empresa podendo até comprometer a capacidade de assegurar o processo produtivo nas suas diversas componentes, com os níveis de qualidade e consistência que sempre pautam os seus serviços e que os seus clientes exigem e procuram.

20. Colocar V. Exa, num horário das 08h00 às 17h00, acarretaria ter de manter um lugar numa máquina exclusivamente para a trabalhadora no horário pretendido e depois desse horário a equipa ficaria desfalcada de pessoal (com a saída da trabalhadora) com a consequência de uma máquina parada na produção das 17h00 às 08h00, o que é inoportável e inaceitável,

21. Assim, qualquer horário de trabalho fora dos turnos existentes não é exequível, uma vez que o trabalho realizado para além de ser sequencial e nos turnos respetivos é sempre realizado com o ritmo respetivo, com o número de pessoas indispensáveis para a realização do serviço.

22. Qualquer alteração que fosse introduzida no horário de turnos rotativos em vigor acarretaria graves inconvenientes para o normal funcionamento da empresa, nomeadamente no sector da ... (que detém atualmente 132 trabalhadores, distribuídos por 3 turnos), uma vez que afetaria os horários de trabalho dos demais trabalhadores da referida secção, com a agravante de ser imperativo ao funcionamento da secção

da ... que, conforme atrás se referiu, trabalha em grupo/equipa.

23. Acresce ao acima exposto que, atribuir a V. Exa. um horário de trabalho conforme solicitado, implicaria uma discriminação em função dos restantes trabalhadores da ... (com a maior parte deles numa situação semelhante com filhos menores a cargo).

24. Como bem sabe, só garantindo o cumprimento do horário que lhe foi atribuído consegue a ... garantir que estão presentes os colaboradores necessários durante todo o período de funcionamento do local de trabalho a que se encontra afeta e, bem assim, que há uma distribuição rotativa dos horários de trabalho, não se beneficiando uns colaboradores em detrimento de outros, os quais também têm igualmente necessidades de assistência familiar, e assim teriam de assegurar a prestação de trabalho durante a semana em detrimento à rotatividade e dias de descanso entre turnos.

25. Como se compreende, a organização dos horários de trabalho da ... não pode ficar apenas subordinado aos interesses particulares de V. Exa. devendo ser ponderados também os interesses da própria unidade onde se insere, bem sabendo que o funcionamento do serviço prestado na empresa obriga à prestação de trabalho nos turnos existentes, pois se assim não for, todo o processo produtivo fica posto em causa, o que no limite até pode levar ao encerramento da empresa por não ser possível, por hipótese, ter de ir ao encontro dos interesses de cada um, em detrimento dos interesses da própria empresa.

26. Acresce que, quando V. Exa. foi contratada tinha perfeito conhecimento da forma de funcionamento da empresa e da sua organização, tendo tal sido pressuposto da sua contratação.

27. A título meramente exemplificativo refira-se:

[...]

Face ao exposto, e de acordo com os motivos expostos, a empresa comunica a V. Exa., para todos os efeitos legais, a sua intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em horário de trabalho flexível».

**1.4.** A trabalhadora não realizou apreciação alguma.

**1.5.** Mais nenhum documento foi apenso ao processo pelo empregador.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

**2.2.** A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») 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».

**2.3.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido 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».

**2.4.** Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais



enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.5.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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».

**2.7.** 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.



**2.8.** 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 - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.9.** 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.

**2.10.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 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».

**2.11.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 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 descanso não superior a duas horas».

**2.12.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em

média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** 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 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 artigo 56.º/3 do CT.

**2.14.** 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.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído regime de horário flexível das 8 às 17 horas.

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos gémeos de 21 meses.

**2.18.** E refere o prazo de cinco anos para que o pedido perdure.

**2.19.** Mais declara, de forma expressa, que vive em comunhão de mesa e habitação com as crianças.

**2.20.** De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária parecem encontrar-se todos cumulativamente reunidos e cumpridos, incluindo o PNT contratualizado entre as partes.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta nos seguintes motivos:

- Alegada não verificação dos requisitos legais para a atribuição de horário flexível;
- Alegada inexistência de um horário correspondente ao requerido; e
- Alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização.

**2.22.** O primeiro argumento improcede devido ao referido no ponto 2.20.

**2.23.** O segundo argumento, porém, procede.

**2.24.** Com efeito, se na organização só existem os turnos da manhã (7 às 15 horas), da tarde (15 às 23 horas) e da noite (23 às 7 horas), a trabalhadora não pode requerer ao empregador que reorganize toda a sua logística para se adaptar à sua vida pessoal e familiar, independentemente de esta poder e dever ser salvaguardada e conciliada com o trabalho.

**2.25.** Assim sendo, não faz sentido discorrer aqui sobre o terceiro e último argumento, podendo a trabalhadora, se assim o desejar, fazer novo

pedido donde conste um horário pré-existente na organização.

**2.26.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção 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 com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de esta realizar novo pedido, caso assim o deseje.

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação do trabalho com a família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT –UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 3 DE MARÇO DE 2021.**