

## PARECER N.º 273/CITE/2021

**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 1387 - FH/2021

### I – OBJETO

- 1.1. Em 14.05.2021, a CITE recebeu da ..., 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 12.04.2021, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, venho informar que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação do meu filho menor de 12 anos, nascido a 23-01-2021, com o qual vivo em comunhão de mesa e habitação.*

- 1.2.2.** *Em virtude de não possuir qualquer estrutura de suporte funcional e/ou familiar de retaguarda que me apoie na guarda e cuidado do meu filho menor, vejo-me obrigada a requerer um horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares nos termos da legislação em vigor, de forma a poder acompanhar e prestar os necessários cuidados ao menor nos períodos em que o estabelecimento de ensino se encontra encerrado.*
- 1.2.3.** *Tendo em conta o exposto acima, sugiro assim que pelo período de 2 anos, as 40 horas/semana, 8 horas/dia sejam desempenhadas na modalidade de horário de trabalho: Entre as 08:15 e as 17:15 nos dias uteis, sendo os dias de descanso ao Sábado e Domingo (dias de encerramento do colégio).*
- 1.2.4.** *O período apresentado, julgo ser aquele que melhor concilia os interesses da empresa conjuntamente com o horário de funcionamento do colégio.*
- 1.2.5.** *Em anexo segue comprovativo/declaração da entidade Patronal do meu conjugue, em como tem isenção de horário, em como a qualquer momento pode desempenhar a sua atividade laboral em regime de turnos rotativos e até mesmo se deslocar para qualquer zona do País”.*
- 1.3.** Em 03.05.2021, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“V. Exa. é trabalhadora da empresa desde o dia 24 de outubro de 2011, detendo a categoria profissional de “...”, a desempenhar funções de preparação de ... (...) V. Exa. encontra-se, presentemente, a usufruir de licença de maternidade.*

**1.3.2.** *O horário de laboração da Equipa de Preparação de Lotes, da qual V. Exa. faz parte, corresponde ao que segue infra:*

- *Horário de Trabalho 1.º Turno - de Segunda a Sexta com início às 07h15 e termo às 15h15, com um intervalo de descanso diário de 45min (entre as 11:30h e as 14h);*
- *Horário de Trabalho 2.º Turno - de Segunda a Sexta com início às 15h15 e termo às 23h15, com um intervalo de descanso diário de 45min (entre as 19:00h e as 21h);*
- *Horário de Trabalho 3.º Turno - de Segunda a Sexta com início às 23h15 e termo às 07h15, com um intervalo de descanso diário de 45min (entre as 03:00h e as 05:30h);*
- *Horário Flexível (Turno Intermédio) - de Segunda a Sexta com início às 09h00 e termo às 17h30, com um intervalo de descanso diário de 1h (entre as 12h e as 15h).*

**1.3.3.** *A título preliminar, assinale-se o esforço contínuo da empresa no sentido de encontrar soluções para situações como a presente, existindo no departamento que V. Exa. integra várias pessoas cobertas pelo regime da flexibilidade horária.*

**1.3.4.** *Com efeito, no presente momento, integram a referida Equipa de ... 9 Operadores e 1 Supervisora. Esta equipa é dividida em três equipas que rodam entre os diferentes turnos.*

**1.3.5.** *Numa situação normal, o número existente de pessoas seria de 3 pessoas por equipa, em que a Supervisora seria um elemento móvel que daria suporte conforme necessário. Isto faria com que fosse possível todos os colaboradores fazerem a rotação normal dos horários, significando duas semanas alternadas de madrugada num mês e uma*

*semana de madrugada para cada colaborador (total de 3 semanas alternadas a cada 2 meses).*

- 1.3.6.** *Contudo, com as limitações já existentes a nível de horários (considerando 5 pessoas a fazer horário de rotação com 3 turnos), um elemento da equipa que faz os três turnos rotativos tem de fazer o horário da madrugada durante duas semanas consecutivas em cada mês de laboração, o que mostra incompatível face às necessidades da empresa abaixo melhor explanadas.*
- 1.3.7.** *O pedido de horário flexível proposto por V. Exa. traduz-se no seguinte: das 08h15 às 17h15, com um intervalo de descanso diário de 1 hora, peticionando por uma componente fixa de 8 horas. nos dias úteis, sendo os dias de descanso ao Sábado e Domingo.*
- 1.3.8.** *Em jeito de questão prévia, comece por se referir que no contexto do regime do horário flexível, previsto e regulado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho ("CT"), o trabalhador poderá escolher, dentro de certos limites, das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, contanto que o faça dentro de uma certa margem de tempo que permita à entidade empregadora elaborar o horário flexível requerido.*
- 1.3.9.** *Gostaríamos de notar desde já que a concessão de um horário flexível, nos termos solicitados por V. Exa., é efetiva e garantidamente apta a causar prejuízos sérios à empresa, colidindo com exigências imperiosas do funcionamento da mesma.*
- 1.3.10.** *Como atrás já se cumpriu assinalar, a concentração de mais uma pessoa em horário flexível, a ser concedido, faria com que houvesse um número desnecessário de trabalhadores nos turnos diurnos no período*

*das 09h00 às 17h30, havendo um período (17:30 às 09:00) em que as equipas se encontrariam subdimensionadas podendo ter impacto direto na execução das tarefas necessárias para que as soluções estejam preparadas nos timings necessários.*

- 1.3.11.** *Teríamos 5/4 pessoas no período das 09:00 — 17:30, e apenas 2 pessoas no restante período (17:30 às 09:00).*
- 1.3.12.** *Assim sendo, o horário proposto por V. Exa. — das 8h15 às 17h15, com um intervalo de descanso diário de 1 hora — não tem cabimento na organização dos tempos de trabalhos determinados e praticados pela (concretamente, no serviço/turno a que se encontra alocada V, Exa.).*
- 1.3.13.** *É também do conhecimento de V. Exa. que a gestão organizacional da empresa e, em particular, a Equipa de Preparação de Lotes, labora em sistema de postos de trabalho encadeados e sequenciais, por forma a ser possível à empresa alcançar os resultados pretendidos e, assim, dar resposta à demanda dos clientes. Consequentemente, é necessário à empresa dispor em cada turno inevitavelmente do número suficiente e necessário de trabalhadores, como é o caso de V. Exa., a cada momento, em cada turno, em cada posto da linha de produção.*
- 1.3.14.** *Em concreto, a Equipa de ... dá suporte a 3 equipas diferentes de produção (que trabalham no mesmo horário de laboração), sendo a sua função a de garantir que a solução que vai ser cheia em cada uma das linhas está preparada atempadamente para que possa ser cumprido o plano de produção definido para essa semana (em cada uma das linhas de produção). Estas tarefas são feitas a montante do processo e dependem diretamente do trabalho efetuado por esta equipa, o que significa que se as soluções não estiverem preparadas,*

*as linhas de produção vão ficar à espera das mesmas e perder tempo de enchimento/máquina.*

**1.3.15.** *Apenas desta forma é possível à empresa dar cumprimento aos pedidos permanentes dos clientes, assegurando a produção necessária, pelo que se apresenta como completamente inviável à empresa dispor de menos um colaborador no período compreendido entre as 17h30 e as 09h00, sob pena de se verificar um impacto significativo para a manutenção do normal funcionamento da empresa, desde logo, porque apenas com base no modelo implementado na empresa - respeitando os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal e os dias de descanso dos trabalhadores -, bem como horários fixados em relação aos turnos existentes, se afigura possível assegurar uma laboração contínua e encadeada e, assim, se alcançar o produto final delineado e solicitado pelos clientes da empresa. Por outras palavras, o correto e eficaz funcionamento da Equipa de Produção está inteiramente dependente da atuação concertada e sequencial de um conjunto de colaboradores a operar na Equipa de ... dentro dos horários / turnos praticados na empresa.*

**1.3.16.** *Adicionalmente, devido à natureza do nosso negócio e às especificidades de cada produto, há tempos específicos definidos para o tempo que estas soluções podem estar preparadas ate ter sido terminado o enchimento bem como a disponibilidade dos tanques específicos que podem ser usados e que são coordenados entre todas as linhas de produção.*

**1.3.17.** *Não se apresenta como viável à empresa contratar um trabalhador apenas e tão-só para prestar trabalho das 17:30 às 09:00 horas com vista*

*a colmatar a insuficiência diária de trabalho decorrente do horário flexível por V. Exa. proposto.*

**1.3.18.** *Suplementarmente se refira também que, ao fixarmos o horário de trabalho nos termos sugeridos por V. Exa e na impossibilidade - que se assume e compreende inultrapassável - da referida contratação, os demais trabalhadores, e colegas de trabalho a que V. Exa. se encontra adstrita teriam de ser sobrecarregados com a atribuição de horários de trabalho mais exigentes, o que não se afigura, de todo, justo para os mesmos”.*

**1.4.** Em 10.05.2021, a trabalhadora requerente, através da sua advogada, apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa da entidade empregadora, reiterando o seu pedido fundamentando-o juridicamente e não se conformando com a referida recusa.

## **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 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.º 2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do 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 diário”.*

**2.2.1.** 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;*
- 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.º 4 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.** No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde

que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.5. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT, como terá de ser quando o horário de funcionamento da empresa ou serviço for o do trabalho por turnos, como no caso *“sub judice”*.
- 2.6. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.7. Na verdade, 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.
- 2.8. Relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-

se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento da empresa ou serviço onde trabalham.

- 2.9. Ora, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora *“entre as 08:15 e as 17:15 nos dias uteis, sendo os dias de descanso ao Sábado e Domingo”*, está fora dos turnos da empresa que são *“de segunda a sexta feira entre as 07h15 e as 15h15, entre as 15h15 e as 23h15, entre as 23h15 e as 07h15 e um turno intermédio entre as 09h00 e as 17h30”*, prejudicando o funcionamento das suas linhas de produção.

### 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 ... e sem prejuízo de, se assim o entender, apresentar novo pedido de acordo com o presente parecer.**
- 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 09 DE JUNHO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,  
COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS  
TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES.**