

## **PARECER N.º 180/CITE/2023**

**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 nº CITE-FH/798/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 16.02.2023, via CAR, 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 funções de ... naquela organização.

**1.2.** Por requerimento de 09.01.2023, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, no qual a mesma refere apenas que quer trabalhar das 8:30 às 17:30, com uma hora de pausa para refeição.

**1.3.** Via CAR, em 26.01.2023, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora com o seguinte teor:

*«Acusamos a receção da sua missiva que mereceu a nossa melhor atenção, destacando que temos o maior respeito pela sua preocupação de conciliar a vida profissional e familiar.*

*Contudo, em termos de funcionamento da empresa, não nos é viável aceitar o seu pedido, pelo que nos termos do disposto no artigo 57º nº 3 e 4 do Código do Trabalho, informamos V. Exa. que é nossa intenção recusar o mesmo, com os fundamentos seguintes:*

*- Consideramos que V. Exa. pretende, mediante o teor da sua missiva, mudança de horário de trabalho de turnos para um horário fixo diurno (8h30 às 17h30).*

*- Contudo, V. Exa. foi admitida para trabalhar na fábrica e sempre trabalhou no regime de turnos com rotação semanal (evidencia — registo de tempos de trabalho (2022)*

*-Tendo a categoria profissional de ..., a sua função que corresponde sumariamente ao [...]*

*- Ora, o período de laboração da empresa, o carácter da nossa indústria, exige que as equipas sejam compostas em regime de turnos para garantir que conseguimos assegurar a totalidade do funcionamento,*

- Pelo que, colocar V. Exa. em regime diurno não é possível por duas ordens de razão:

a) Não existe posto de trabalho similar em regime diurno, nem qualquer outro que se adeque às suas funções e competências.

De facto, as funções que existem com horário fixo diurno, compreendido entre as 8h00 e as 18h00, são de cariz administrativo e/ou técnico de suporte (mão de obra indireta) ao fluxo de trabalho normal dos turnos, estando todos os postos de trabalho devidamente ocupados, por colegas com perfil e habilitados para o efeito.

Como sabe a empresa labora em turnos, e dentro do horário de funcionamento dos mesmos, existem cerca de 150 colaboradores que garantem, em cada uma das suas funções, o normal funcionamento da mesma.

O funcionamento dos turnos, e conseqüentemente das equipas que os compõem, é imperioso ao bom funcionamento da empresa, sendo imprescindível a sua manutenção nos termos existentes.

E, por outro lado, o seu posto de trabalho é indispensável, uma vez que os turnos só funcionam com as equipas completas. Vejamos:

- O nosso sistema produtivo funciona 24 horas por dia, de segunda a sexta-feira.

- Na nossa fábrica, encontramos duas unidades autónomas de produção que trabalham com três equipas de três turnos, cada;

- Os turnos são compreendidos com equipas em média/ano de 20 elementos/turno na GAP1 e 30 elementos/turnos na GAP2 que funcionam com rotatividade semanal entre os seguintes horários — 05h-13h; 21h-05h; 13h-21h.

- As equipas dos turnos são compostas por mão de obra direta com as categorias profissionais de ..., ... e ...;

- V. Exa. trabalha na empresa desde 05/01/2017, com função de mão de obra direta no sistema produtivo da empresa, categoria de ... e a laborar por turnos, com a rotação acima referida, mas concretamente, no turno vermelho da GAP 1 (gestão autónoma de produção 1), ao dia de hoje, composto por 17 elementos, conforme enviamos informação em anexo sobre a composição do turno(s) daquela unidade;

- Qualquer desfasamento nas equipas (turnos) potencia o incumprimento dos planos produtivos, na medida em que o planeamento da produção está diretamente relacionado com a capacidade de produção das máquinas e mão de obra associada, em cada turno. A falta de mão de obra em qualquer parte da jornada de qualquer turno, origina paragem de máquinas, conseqüente quebra de produção e incumprimento de entregas dos nossos produtos aos nossos clientes. Este incumprimento pode colocar em causa a sustentabilidade financeira da empresa e postos de trabalho.

- Qualquer desfasamento nas equipas (turnos) coloca em causa o cumprimento dos planos produtivos e não dispomos de outra necessidade/função que vá ao encontro ao perfil de V. Exa, como bem sabe.

Ora:

*b) Esta sua mudança implicaria, inevitavelmente, a contratação e formação de um novo elemento para assegurar o seu posto de trabalho e a equipa a que está afeta, uma vez que não podemos prescindir do referido posto de trabalho, o que se afigura um custo de cerca de € 17.000,00€ anuais.*

*Significa que, ao acolhermos a sua pretensão, teríamos a sua alocação num horário em que não pode desempenhar as suas funções, tendo o custo associado sem qualquer retorno, a que acresceria o custo da sua substituição na linha, com a admissão de um trabalhador excedentário, duplicando o custo sem qualquer retorno, o que nos é manifestamente impossível de suportar.*

*A empresa sempre primou por defender os interesses dos seus colaboradores e possibilitar a conciliação da vida pessoal e profissional porque acredita que o equilíbrio é essencial quer para os próprios, quer para o bom funcionamento da mesma. Por assim ser distribui os seus horários de forma que consiga garantir tal equilíbrio.*

*Contudo, não é possível respeitar a sua vontade, sendo manifestamente desproporcional a contratação de um novo elemento para fazer face à necessidade que se criaria caso aceitássemos o pedido de V. Exa., não nos sendo por isso possível garantir a sua substituição. Ao que acresce não existir qualquer outro posto de trabalho no regime diurno que garanta a sua pretensão [...]».*

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

**1.5.** O empregador não juntou ao processo o mapa de pessoal da organização.

## **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(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) 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 só tem a possibilidade de recusar o pedido com base 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 a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, segundo 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 pelo conceito «aquele [horário] 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, o/a trabalhador/a poderá laborar até seis horas seguidas e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/à trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT 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 PNT diário, podendo esta

duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as 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, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a requerente pede um horário de trabalho das 8:30 às 17:30, com uma hora de pausa para almoço.

**2.17.** A requerente justifica o solicitado com a necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável a menor de 12 anos de idade.

**2.18.** O prazo para que o pedido perdure é o limite legal, na falta de indicação expressa, presume-se pelo limite máximo legal, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança – confirmar artigo 56.º/1 do CT in fine

**2.19.** A requerente não menciona – direta ou indiretamente - que vive com o/a menor em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Assim sendo, os três requisitos formais do pedido não estão cumpridos, uma vez que, ainda que se presumisse o prazo, a requerente tem de declarar que vive com a criança em comunhão de mesa e habitação e isso não é feito.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, à partida, tratar-se-ia de uma aceitação, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que o processo não foi remetido a esta Comissão nos 5+5 dias estipulados para tal.

**2.22.** No entanto, tal não sucederá, uma vez que o pedido da trabalhadora padece, desde logo, dos vícios de forma já referenciados, a que acresce a questão levantada pelo empregador.

**2.23.** Com efeito, um/a trabalhador/a que labore por turnos não pode solicitar um horário fora destes, sob pena de fazer colapsar o sistema mecanizado sob o qual assenta o método produtivo da organização em causa.

**2.24.** Assim sendo, se assim o desejar, a trabalhadora poderá reformular o seu pedido, dotando-o, não apenas dos três requisitos legais (horário, prazo e declaração), como também estando certa de que a sua escolha recai sobre um turno existente e praticado na seção dentro da qual exerce as suas funções profissionais.

**2.25.** 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 ... ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo desta fazer novo pedido, caso assim o deseje.

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa 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,  
EM 15 DE MARÇO DE 2023**