

PARECER N.º 573/CITE/2023

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 2567 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 26.05.2023, 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 04.05.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Enquanto trabalhadora nesta entidade patronal, a desempenhar as funções de “...” no departamento de ..., venho solicitar a concessão do regime do horário de trabalho flexível ao abrigo do art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, pelo prazo previsto na lei, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de*

fundamento ao requerido, flexibilidade de horário, nos seguintes termos:

- 1.2.2. Segunda a sexta-feira (dias úteis) das 7h às 15h ou das 8h às 16h. A partir de 16 de junho do corrente ano.*
- 1.2.3. Pretendo beneficiar do referido regime., de forma que possa a prestar acompanhamento ao meu filho ..., nascido a 19 de outubro de 2022 (6 meses), visto que ainda estou a amamentar e a prestar cuidados básicos que um bebé inicialmente precisa.*
- 1.2.4. Mais, declaro formalmente que o meu filho, reside comigo em comunhão de bens”.*
- 1.3.** Em 17.05.2023, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.3.1. “Nos termos e para os efeitos do disposto no artº 57.º, n.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:*
 - 1.3.2. V. Exa. foi admitida em 06/01/2020, como ..., nomeadamente para exercer funções de ...*
 - 1.3.3. 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 rotativos, conforme consta*

do seu contrato de trabalho, nomeadamente nas Cláusulas terceira e quarta, relativamente ao horário de trabalho por turnos e respetivo subsídio devido pela prestação de trabalho em regime de turnos.

- 1.3.4. As referidas condições e disponibilidade para o exercício das funções profissionais foram determinantes para a sua contratação.*
- 1.3.5. Como bem sabe, V. Exa. presta funções na secção da ..., a qual funciona num esquema de horários de trabalho por turnos rotativos semanalmente, mais concretamente: das 07h às 15h, das 15h às 23h e das 23h às 07h, de segunda a sexta-feira.*
- 1.3.6. Cumpre salientar que o simples facto de viver em comunhão de mesa e habitação com o menor não representa um facto que impede o desempenho das funções profissionais nos termos acordados com a empresa.*
- 1.3.7. 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.*
- 1.3.8. Acresce que V. Exa. ao solicitar o horário das 07h às 15h ou das 08h às 16h de segunda a sexta-feira, tal consubstancia um horário rígido e uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos do disposto no art.º 212.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.9. Pretende, V. Exa. definir o seu próprio horário de trabalho, com carácter fixo, enquanto o horário flexível diz respeito aos limites diários*

da prestação de trabalho, não podendo o trabalhador determinar o seu horário.

- 1.3.10.** *Entende assim a empresa que o pedido de V. Exa. não preenche os requisitos legais de que depende a atribuição do horário de trabalho flexível.*
- 1.3.11.** *A empresa encontra-se presente em Portugal desde 1966, com um estabelecimento fabril em ..., que se dedica à ..., mais concretamente, sistemas de transfusão e infusão.*
- 1.3.12.** *No desempenho das suas funções, V. Exa. encontra-se inserida numa linha de produção fabril (fabrico de ...), mais concretamente, na secção da*
- 1.3.13.** *A área da produção está dividida essencialmente nas secções da ... (atualmente com cerca de 264 pessoas) e ... (com cerca de 145 pessoas).*
- 1.3.14.** *Devido à circunstância da laboração ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho, a empresa teve necessidade de instituir na produção, o regime de turnos rotativos, a que se, encontram sujeitos todos os trabalhadores que ali prestam as mesmas funções de V. Exa.*
- 1.3.15.** *Como é do seu conhecimento, a secção da montagem trabalha em regime de 2 turnos rotativos semanalmente (T1 e T11), das 0h1 às 15h30 e das 15h30 às 24h, enquanto que a secção da ..., trabalha em regime de 3 turnos rotativos semanalmente (T1, T2 e T3), das 07h às 15h, das 15h às 23h e das 23h às 07h.*

- 1.3.16.** *Não existe na empresa, para posto de trabalho semelhante ao de V. Exa., ninguém com um horário fixo, sendo que todos os trabalhadores prestam trabalho em regime de turnos rotativos.*
- 1.3.17.** *Como é do seu conhecimento, para o exercício normal da atividade na empresa, mais concretamente a ... (sistemas de transfusão e infusão) são manipulados diversos agentes químicos, todos eles devidamente controlados e monitorizados, no entanto, alguns deles proibidos a grávidas e/ou lactantes, razão pela qual até março de 2023, todas as trabalhadoras na condição de grávidas e/ou lactantes ficaram impedidas de prestar trabalho, tendo entrado no regime de risco específico, regime legalmente previsto para pessoas nesta situação, como foi o caso de V. Exa.*
- 1.3.18.** *Sucedeu que foi possível à empresa efetuar uma alteração no seu processo produtivo, na secção da ... (uma vez que na secção da montagem, tal não é tecnicamente possível), por forma a que fosse possível terminar com o risco específico e chamar as trabalhadoras grávidas e lactantes para trabalhar, em segurança, mais concretamente, prestação de trabalho exclusivamente no T1 na zona branca da ..., sem a presença de produto estéril e, por isso, sem a presença de óxido de etileno e, por isso, assegurando todas as condições de segurança e saúde.*
- 1.3.19.** *De realçar que esta alteração do processo produtivo ocorreu unicamente no T1, por forma a que fosse possível acautelar as trabalhadoras grávidas e lactantes mas já não foi efetuado nos restantes T2 e T3 da ..., pois no exercício normal da atividade da empresa é necessária a utilização de agentes químicos, pois se assim*

não fosse, não seria possível produzir A alteração efetuada no processo produtivo criou uma situação excecional num dos turnos, por forma a acautelar o trabalho em segurança das pessoas na condição de grávidas ou lactantes.

- 1.3.20.** *Assim, todas as trabalhadoras grávidas e lactantes da empresa são atualmente acondicionadas no Ti da secção da ... (e unicamente no Ti da ...), turno onde não existe a presença de agentes químicos, mais concretamente, não existe a manipulação de produto esterilizado, que funciona igualmente no regime de turnos rotativos semanalmente, das 07h às 15h, das 15h às 23h e das 23h às 07h.*
- 1.3.21.** *Nos restantes turnos da secção da ..., mais concretamente nos T2 e T3, os mesmos decorrem de forma normal, onde os trabalhadores prestam o seu trabalho normal, em regime de turnos rotativos e na presença de produto estéril.*
- 1.3.22.** *Ora, a linha de produção onde V. Exa. se encontra inserida 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 ..., funcionam em grupo/equipa, em regime de turnos rotativos e sempre no Ti (onde é possível dada a alteração do processo produtivo, acondicionar as trabalhadoras grávidas e lactantes).*
- 1.3.23.** *Ora, V. Exa. vem requerer a prestação de trabalho das 07h às 15h ou das 08h às 16h de segunda a sexta-feira.*
- 1.3.24.** *Antes de mais cumpre desde já esclarecer que não cal no regime do horário flexível a estipulação dos dias de descanso semanal.*

- 1.3.25. *Acresce que, no que se refere ao horário de trabalho solicitado por V. Exa. (das 08h às 16h), tal horário não existe na empresa, não só em termos de horário, pois não integra nenhum dos horários existentes na ..., nem tão pouco tal seria viável, pois uma ... que presta funções na ..., não trabalha sozinha mas em grupo/equipa, sendo que todos os grupos e equipas têm a mesma rotatividade de horário.*
- 1.3.26. *Já no que se refere ao pedido de horário fixo das 07h às 15h, tal também não é possível, por não existir tal horário para a sua condição, senão vejamos:*
- 1.3.27. *Ora, V. Exa. encontra-se inserida no T1 da ..., sendo que apenas pode prestar trabalho nesse turno, por ser lactante e por ser o único turno onde por razões de segurança e saúde, não são manipulados agentes químicos, atendendo à condição das grávidas e lactantes.*
- 1.3.28. *O esquema de horários da ... é o seguinte (todos com rotação semanal).*
- 1.3.29. *Não é possível nesta situação atribuir-lhe um turno fixo das 07h às 15h, uma vez que V. Exa. apenas pode prestar trabalho no T1, uma vez que é lactante e apenas nesse turno pode prestar trabalho, por ser o único onde não são manipulados agentes químicos e por isso, o único turno apto para essa condição.*
- 1.3.30. *Colocar V. Exa. num hipotético "turno fixo" das 07h às 15h, o qual não existe na empresa, queria dizer que existiam semanas em que V. Exa. iria prestar trabalho no T2 ou T3, ou seja, iria prestar trabalho em turnos*

onde são manipulados agentes químicos e, por isso, proibidos a trabalhadoras grávidas e lactantes, o que não é possível.

- 1.3.31.** *Assim, é impossível atribuir-lhe um turno fixo das 07h às 15h, por não existir esse horário no Ti, único turno onde as trabalhadoras grávidas e lactantes podem prestar trabalho.*
- 1.3.32.** *Não obstante o atrás exposto e, sem prescindir, sempre se diga que de qualquer forma nunca seria possível acautelar o seu pedido, por não ser um horário existente na empresa.*
- 1.3.33.** *Conforme já referido, a secção da ... trabalha em equipa e por turnos rotativos. Cada turno é composto por 5 equipas, em média com 7 pessoas em cada equipa, sendo cada equipa, e tendo em conta o tipo de sistema em causa, distribuído por até 6 máquinas existentes, não sendo assim possível o trabalho individualizado mas sempre em grupo.*
- 1.3.34.** *Assim, qualquer horário de trabalho fora dos turnos existentes não é exequível, uma vez que o trabalho realizado na ..., 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.*
- 1.3.35.** *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.

1.3.36. *Mesmo que V. Exa. não se encontrasse em situação de lactante, colocar V. Exa. num horário fixo das 07h às 15h, 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 às 15h) com a consequência de uma máquina parada na produção das 15h às 23h e das 23h às 07h, o que é inoportável e inaceitável. Apenas para uma ordem de grandeza, refira-se que uma máquina por turno pode embalar entre 3.000 a 30.000 sistemas, sendo assim um prejuízo inconcebível.*

1.3.37. *Acresce ainda referir que, tendo a ... cerca de 145 pessoas, sendo 99% mulheres e a grande maioria com filhos menores, num cenário em que se acumulassem pedidos como o de V. Exa., não seria possível acomodar tais pedidos, primeiro por não existirem postos de trabalho disponíveis para todas as pessoas num único horário/turno e em segundo lugar, tais pedidos seguramente levariam ao fecho da empresa, pois devido à circunstância da laboração ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho, a empresa tem necessidade de trabalhar por turnos e, se tal não for possível, tal pode comprometer o futuro da empresa e conseqüentemente todos os postos de trabalho existentes.*

- 1.3.38. *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.*
- 1.3.39. *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 ... que, conforme atrás se referiu, trabalha em grupo/equipa, por máquina”.*
- 1.4. Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

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.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. 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, que são os

limites previstos na lei, 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.

- 2.5. E, 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.
- 2.6. No que respeita aos fins de semana, os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.7. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.
- 2.8. O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o

horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.

- 2.9. A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].
- 2.10. 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.
- 2.11. 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.
- 2.12. 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.

- 2.13. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza 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, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., **relativamente** ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.
- 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, 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 20 DE JUNHO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E
SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE
PORTUGAL.**