

PARECER N.º 749/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 3458 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 19.07.2023, 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 26.07.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Como é do seu conhecimento, foi-me recusada a transferência temporária para o turno do fim de semana de modo a que pudesse gerir da melhor forma a minha vida familiar com o trabalho sem que nenhuma delas fique prejudicada.*
 - 1.2.2. *Deste modo, enquanto trabalhadora nesta entidade patronal, a desempenhar a função de operador fabril de 1ª da fabricação, venho*

requerer que me seja concedida a prestação de trabalho ao abrigo do regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

1.2.3. *Pretendo beneficiar, a partir de setembro, do requerido regime pelo prazo de 4 anos, de forma a que possa prestar acompanhamento ao meu filho, nascido a ... de ... de 2015, agora com apenas 8 anos de idade.*

1.2.4. *O horário pretendido é das 8H as 16H com o intervalo de 20 minutos como já é habitual nos turnos, não pretendendo reduzir o tempo de trabalho.*

1.2.5. *Mais, declaro formalmente que o meu filho reside comigo em comunhão de mesa de habitação”.*

1.3. Em 11.07.2023, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Na sequência do seu ofício do passado dia 26 de junho de 2022, rececionado nesta empresa a 30 do mesmo mês e da reunião mantida com V. Exa. no passado dia 05/07/2023, vimos, por este meio e para os efeitos previstos nos artºs 56.º e 57.º do Código do Trabalho, informá-la do seguinte:*

1.3.2. *Nos termos do art.º 57.º, n.º 2, a Empresa, após ponderar sobre a viabilidade do pedido, e, no caso de o mesmo não puder ser satisfeito, designadamente, por motivos relacionados com “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, deve fundamentar a sua decisão;*

- 1.1.1.** *Ora, como é do seu perfeito conhecimento, o horário que nos propõe não corresponde a nenhum dos horários atualmente em vigor na Empresa. De facto, as necessidades de resposta aos volumes de encomendas dos nossos clientes, determinou, desde o início da atividade da Empresa em 2000, a organização da sua laboração em 3 turnos fixos: a. Manhã- das 6h00 às 14h00, de 2ª a 6ª feira; b. Tarde - das 14h00 às 22h00, de 2ª a 6ª feira; c. Noite- das 22h00 às 06h00, de 2ª a 6ª feira; Em todos estes horários, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo e o dia de descanso complementar o Sábado.*
- 1.1.2.** *Para além dos horários atrás descritos, a Empresa tem ainda em vigor, como sabe, um turno especial de fim de semana, com laboração exclusiva aos Sábados, das 6h00 às 18h00 e aos Domingos, das 18h00 às 6h00 da manhã de 2ª feira;*
- 1.1.3.** *Contudo, tal como já lhe havia sido referido anteriormente, nomeadamente, na sequência da solicitação de mudança de turno que nos fez em 21 de abril de 2023, este horário de trabalho tem carácter excecional e está restringido a um número muito limitado de trabalhadores, sendo que, neste momento, não existem quaisquer vagas disponíveis nas linhas em laboração naquele horário, sendo, como tal, totalmente inviável a transição de novos colaboradores para o mesmo, como tivemos, aliás, ocasião de lhe explicar na resposta que lhe demos, informalmente, em 26/04/23;*
- 1.1.4.** *Como sabe e como é perfeitamente natural, a Empresa não pode deixar de ter em conta as especificidades e exigências da sua atividade, nomeadamente, as que se lhe impõe ao nível da organização do trabalho, mais concretamente, nas linhas de produção onde V. Exa. desempenha atualmente a sua função;*

- 1.1.5. *De facto, para além da distribuição das equipas pelos horários atrás descritos, existe ainda a necessidade de definir o número de trabalhadores que deve e/ou podem caber em cada horário, uma vez que a tripulação dos mesmos é ditada, por um lado, pelo número de linhas e postos existentes em cada uma delas e, pelo outro lado, pelos volumes e referências de peças a produzir para cada um dos clientes da Empresa, em determinado momento;*
- 1.1.6. *Esse número é assim limitado por aquela capacidade ou lotação máxima da tripulação de cada linha, que, por sua vez, é definida pela sequência de operações que constituem o processo de fabricação de um saco, neste caso, na fase da costura, sendo que cada operação é assignada a um ou mais colaboradores, dependendo das características da mesma e dos equipamentos que nela intervém;*
- 1.1.7. *Ora este conjunto de operações a serem asseguradas pela equipa que constitui a tripulação de cada linha, obedece a uma sequência lógica e imprescindível para o fabrico do produto nas melhores condições possíveis para a garantia da qualidade do mesmo e, não menos importante, dentro das melhores condições de segurança para os trabalhadores;*
- 1.1.8. *Acresce, ainda, que, para além do atrás referido, deve ser tido em conta também o grau de experiência de cada colaborador nas linhas, sendo sempre desejável que exista, em cada turno e em cada linha, um nível de experiência adequado que permita que seja assegurada a qualidade do produto exigida pelo cliente e os volumes que este também nos solicita;*

- 1.1.9. Assim, não é viável que, por hipótese, se preencha, por completo, um turno apenas com colaboradores com muita experiência e nível de qualificação elevado e se descure essa mesma exigência na organização das equipas dos restantes turnos, sob pena de ser posta em causa a capacidade de resposta da Empresa aos pedidos dos seus clientes, o nível de qualidade que lhe é exigida para os seus produtos, agravado pelo facto de tratarem de produtos de segurança, como é do conhecimento de V. Exa. que, como tal, exigem um particular cuidado e atenção por parte daqueles que asseguram a sua produção;*
- 1.1.10. Ora, pelos motivos atrás expostos e que, em função da experiência que V. Exa. tem, facilmente compreenderá, a estipulação de um horário novo e totalmente desfasado dos restantes horários em vigor na área de produção a que V. Exa. pertence, causaria transtornos e constrangimentos insuperáveis para a organização e planificação do trabalho, afetando, de forma grave, a operacionalidade da referida atividade;*
- 1.1.11. Por outro lado, abriria um precedente que tornaria absolutamente impossível fazer uma gestão racional, eficaz e segura dos processos de produção na Empresa, devido aos imprevisíveis desfasamentos de horários entre os vários trabalhadores que constituem as suas equipas de produção;*
- 1.1.12. Contudo, a Empresa não ignora, como nunca ignorou, as solicitações que lhe são feitas e justificações que lhe são apresentadas e, também neste caso, não deixou de as ponderar devidamente;*

- 1.1.13. Na verdade, sendo V. Exa. uma trabalhadora com 13 anos de antiguidade na empresa e uma participação ativa e positiva na sua atividade, ao longo deste período, poderá também testemunhar que a Empresa sempre cuidou de dar a melhor e mais rápida resposta possível a todas as solicitações que lhe são feitas, temporárias ou definitivas, deste ou de outro tipo, sempre que estão em causa motivos ponderosos relacionados com a vida particular dos seus colaboradores, seja por razões de assistência à família, seja por motivos relacionados com as circunstâncias pessoais do colaborador;*
- 1.1.14. Foi com base neste entendimento e nesta prática que a Empresa lhe comunicou, na reunião havida no passado dia 06/07/2023, a impossibilidade de satisfazer o pedido que nos formulou, apresentando, em alternativa, uma proposta que, respeitando as regras que conformam a sua atividade, sejam as que resultam dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho atrás citados, sejam as constantes do clausulado do Contrato Coletivo de Trabalho em vigor na Empresa vai de encontro às necessidades pessoais apresentadas por V. Exa.;*
- 1.1.15. Assim, propomos, em alternativa à proposta que nos fez, o seguinte esquema temporário de trabalho:*
- 1.1.16. Manutenção do atual horário de trabalho (de 2ª feira a 6ª feira, das 06h00 às 14h00, com intervalo de descanso de 20 minutos e dia de descanso semanal obrigatório ao Domingo em dia de descanso complementar ao Sábado);*
- 1.1.17. Estipulação de um princípio de flexibilidade na hora de entrada, de 1 a 2 horas, consoante as necessidades específicas da situação que nos relatou, fazendo uso, em alternativa: i. das horas de descanso*

compensatório que tenha em crédito, decorrente da prestação anterior de trabalho suplementar; ii. do regime do Banco de Horas, previsto na Cláusula 52ª C, do referido Contrato Coletivo de Trabalho, nomeadamente do disposto no seu n.º 12, sendo a compensação das horas em débito, efetuadas nos termos também descritos na mesma cláusula; iii. em ambas as hipóteses, será sempre assegurado o pagamento das horas de flexibilidade usadas, nos termos normais;

1.1.18. *A proposta agora apresentada corresponde a uma solução perfeitamente equilibrada, satisfazendo, plenamente, por um lado, a necessidade de assistência ao filho menor que V. Exa. nos apresentou e garantindo, por outro lado, a preservação, no essencial, das condições de laboração da área de produção da Empresa”.*

1.2. Em 14.07.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“Em resposta à vossa última comunicação, pela presente sou a informar que as alternativas apresentadas, no meu entender, não salvaguardam os direitos previstos no Código do Trabalho para os trabalhadores na situação em que me encontro.*

1.2.2. *Na verdade, na impossibilidade de fazer o horário das 08h00 às 16h00, a melhor alternativa que satisfazia as necessidades da empresa e garantia a salvaguarda dos meus direitos, seria fazer o horário do fim de semana, com o turno de 12 horas, algo que é possível, pois bastaria efetuar a troca com uma colaboradora ou colaborador com menos antiguidade.*

- 1.2.3. *Posto isto, fico a aguardar que me comuniquem o parecer emitido pela entidade da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, sendo que posteriormente agirei dentro dos trâmites previstos na lei”.*

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.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.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.** Na verdade, existem questões prévias que impedem a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que são o facto de a trabalhadora requerente não ter escolhido, dentro de certos limites, nomeadamente, dentro dos turnos existentes, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, pois pretende um horário das 8H às 16H, fora dos turnos da empresa, que são de 2ª a 6ª feira: das 6h00 às 14h00, das 14h00 às 22h00 e das 22h00 às 06h00, aos Sábados, das 6h00 às 18h00 e aos Domingos, das 18h00 às 6h00 da manhã de 2ª feira, o que impossibilita a empresa de assegurar o seu normal funcionamento, designadamente, para poder cumprir as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as seus/suas trabalhadores/as.
- 2.7.** Mantendo a trabalhadora o seu pedido inicial, a alteração do mesmo em sede de apreciação, não permite à entidade empregadora responder, caso esta envie o processo para a CITE, conforme o disposto no n.º 5 do artigo 57.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 ..., podendo, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração 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 16 DE AGOSTO DE 2023, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.