

## PARECER N.º 751/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 3566 - FH/2023

### I – OBJETO

- 1.1. Em 25.07.2023, 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 26.06.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte,
  - 1.2.1. *“Venho por este meio na qualidade de v/ trabalhadora e em resposta à vossa comunicação, expor a V. Exa. o seguinte:*
  - 1.2.2. *Constando da vossa missiva a existência de um turno com início às 8.30 horas até às 17.30 horas, e sendo esse horário mais compatível com as suas exigências familiares sem colidir com as necessidades de organização da empresa e mantendo-se todos os pressupostos para a*

*atribuição de horário flexível, venho por este meio, indicar como horário compatível com as minhas exigências familiares o seguinte: Entrada 8.30 horas e saída às 17.30 horas, com um intervalo para refeição de uma hora, de segunda a sexta-feira.*

**1.2.3.** *Assim porque tal direito me assiste e não se vislumbram exigências imperiosas do funcionamento da empresa para que esta flexibilidade de horário não seja deferida, até porque as minhas funções são na área de produção e não na cozinha onde se revelaria mais difícil estes ajustamento, requeiro me seja comunicada, por escrito a vossa decisão, seguindo-se os demais termos legais aplicáveis, designadamente o envio para a entidade competente na área da igualdade de oportunidades, caso V. Exa. entendam recusar o meu requerimento”.*

**1.3.** Em 10.07.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** *“Acusamos a receção da carta recebida no passado dia 26 de junho na sequência da nossa resposta a um pedido seu anteriormente formulado.*

**1.3.2.** *Não prevendo a lei qualquer alteração ao pedido inicialmente formulado, e não obstante termos remetido para o CITE o expediente ate agora remetido, entendemos que este novo pedido consubstancia, por referência ao pedido anteriormente formulado a desistência daquele e o início de um novo pedido de atribuição do seguinte horário flexível, agora com o seguinte fundamento:*

- 1.3.3. *Das 8:30 as 17:30 com intervalo para refeição de 1 hora, de segunda a sexta-feira. Como já antes explanamos imperiosas regras de funcionamento da empresa não permitem aceitar o seu pedido, como se explana:*
- 1.3.4. *Trabalha V. Exa. na área da produção tendo sido contratada com a categoria de preparadora de produtos congelados em 01 de junho de 2021, já com o objetivo de execução de trabalho em regime de turnos, que começou em funcionamento em 03/01/2023.*
- 1.3.5. *Para trabalhar em plena produção a fábrica necessita de pelo menos 28 pessoas por turno, que é o número de pessoas que tentam ter idealmente em cada um dos turnos.*
- 1.3.6. *Sempre que não estão em funcionamento as linhas dos Rissóis e/ou Rolinhos (que só acontece por estarem em manutenção) os colegas prestam auxílio na linha dos Pasteis de Bacalhau.*
- 1.3.7. *Atualmente encontra-se a empresa com trabalhadores em número insuficiente para assegurar a plena produção dos turnos, por isso, alterar o horário de V. Exa. significa que os turnos deixam de ter o número de pessoas necessárias ao normal funcionamento, alterando-se a dinâmica de trabalho e a capacidade produtiva e comprometendo o funcionamento dos mesmos, o que se agrava em caso de algum trabalhador que falte.*
- 1.3.8. *Turnos esses que já previstos à data da celebração do contrato com a trabalhadora. O Horário pedido, implicando deixar de efetuar o regime de trabalho por turnos colide com as necessidades de produção, implica perdas significativas de produtividade, uma vez que nos períodos de tempo (de cada um dos turnos rotativos) em que a*

*funcionária não está presente, não haverá ninguém para dar seguimento ao seu trabalho.*

- 1.3.9.** *Acresce que, do mesmo modo que a saída dos turnos rotativos se mostra inviável, também a passagem para a área de produção fora de turnos afeta regras imperiosas de funcionamento da empresa.*
- 1.3.10.** *Todos os colaboradores da produção que entraram a partir de 2021, já entraram com o pressuposto de trabalhar em turnos, desde essa data fomos aumentando o n.º de colaboradores com objetivo de ter colaboradores suficientes para começar a laborar em turnos, só assim conseguimos aumentar a capacidade produtiva, o que se tornou uma necessidade.*
- 1.3.11.** *Não precisamos de mais pessoal para o horário solicitado, pelo contrário já temos pessoal a mais no horário 8:30 às 17h30 e falta de pessoal no horário de turnos. Atualmente temos cerca de 30 pessoas a trabalhar neste horário. Estas pessoas em excesso são, normalmente, colocadas na linha dos rolinhos (que trabalha por turnos), por não existirem trabalhadores suficientes para ela operar na capacidade ideal.*
- 1.3.12.** *No horário das 8h30 às 17h30, temos algumas linhas em funcionamento, que trabalham conforme as encomendas da empresa. Uma destas linhas, que ocupa mais trabalhadores, é a das chamuças, com cerca de 11 trabalhadores. Foi, recentemente, adquirida uma máquina para produção de chamuças, que já está em fase de testes e que irá libertar, pelo menos, 8 trabalhadores. Estamos a efetuar todos os esforços para não ter de despedir estes trabalhadores, mas existe a possibilidade de termos do efetuar por não termos necessidades de mais trabalhadores*

*no horário das 8:30 às 17:30. Esta máquina para ser rentável terá de trabalhar por turnos.*

**1.3.13.** *No seguimento do que foi expresso acima, o pedido de V. Exa. colide com imperiosas necessidades de funcionamento da empresa e por essa razão não nos será possível satisfazer o seu pedido"*

**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.º 1 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. 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.
- 2.5. Ora, 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.

### **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 dar cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, devendo os pedidos anteriores e os atuais pedidos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.**
  
- 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 16 DE AGOSTO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,  
COM O VOTO CONTRA DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**