

## **PARECER N.º 1100/CITE/2023**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

### **Processo n.º FH/5389/2023**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, por carta registada datada de **24 de outubro de 2023**, da entidade empregadora ... , pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ... .

**1.2.** No dia **12 de setembro de 2023**, a trabalhadora remeteu à entidade empregadora, **por carta registada com AR**, comunicação elaborada nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, nos termos da qual solicitou autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, alegando para o efeito que é mãe de uma criança nascida em .../05/2023, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação. Neste pressuposto, e para prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho propõe a elaboração de horário até ao limite legal admissível (12 anos de idade da criança) de segunda-feira a sexta-feira, das 08:30 horas às 17:30 horas, com pausa para o almoço durante uma hora (das 11h30 às 12h30), sem prejuízo da dispensa para amamentação cujo gozo pretende exercer em dois períodos diários distintos, seja entre as 08h30 às 09h30 e das 16h30 às 17h30.

**1.3.** A entidade empregadora respondeu à trabalhadora por **carta registada com AR**, nos termos que se transcrevem:

“(…) Esta empresa tem por atividade, essencialmente, a fabricação de peças injetadas de plástico para componentes da indústria automóvel com instalações industriais no ..., ..., tendo ao seu serviço atualmente 345 trabalhadores. A empresa está a 100% inserida no sector de produção de componentes para a indústria automóvel, para quem vende a totalidade da sua produção, produzindo a unidade industrial de ... para o cliente ..., e para as suas unidades de ... e ...

A sua carteira de encomendas depende, pois, e só, do ritmo de fabrico de automóveis nas referidas unidades da ..., com localização próxima de ..., construtora para a qual, diretamente, trabalha.

O tipo de produto fabricado e o modo de funcionamento da indústria automóvel (construtores) impõe à empresa, quer uma forte flexibilidade na execução das encomendas, que habitualmente sofrem oscilações em períodos muito curtos, às vezes de dois ou três dias, quer de rápida capacidade de execução, especialmente pela necessidade de aproveitamento de matéria-prima cuja escassez a nível

mundial se iniciou aquando da pandemia Covid19, mantendo-se atualmente e, previsivelmente nos próximos anos.

Como sabe, a empresa organizou, desde sempre, a produção em laboração contínua, de segunda-feira a sexta-feira. Como tal, os colaboradores afetos à produção, como é o caso de V. Exa, atento o seu posto de trabalho (de Operador de Produção, com Categoria Profissional de Auxiliar Produção Química), exercem, desde sempre, atividade em 3 turnos de pessoal diferente, assegurando a laboração contínua da produção, com a seguinte duração/horários: das 22h às 6h; das 6h às 14h, das 14h às 22h) aos dias de semana.

Sendo a pausa/intervalo para refeição em cada turno/horário de 30 minutos, e os dias de descanso semanal o sábado e domingo, tudo de acordo com as disposições do Código do Trabalho, as estatuições das Cláusulas 25ª, 27ª, 28ª e 29ª do CCT aplicável e por tal ter sido acordado com os colaboradores, incluindo v.exa.

Ora, tal organização produtiva, em laboração contínua e no sobredito regime de turnos, decorreu e ainda decorre, de razões inerentes, quer à produtividade necessária a serem atingidos os resultados que permitem à empresa gerar proveitos e cumprir as suas obrigações (designadamente mantendo os 345 postos de trabalho que assegura, pagando pontualmente as respetivas retribuições dos colaboradores, impostos, contribuições, financiamentos e demais encargos), quer à economia e racionalização energética (pois ocorreriam gastos significativos e desnecessários em caso de interrupções da produção por paralisação das máquinas). Assim se garantindo, por um lado, a capacidade de resposta e satisfação das encomendas necessária à preservação e satisfação do cliente, e, por outro lado, a necessária e imprescindível manutenção do equilíbrio financeiro e dos custos, seja no que respeita à mão-de-obra, seja no que respeita aos demais custos fixos inerentes à produção.

Como também sabe, a organização do trabalho em 3 turnos importa, quer por razões operacionais, quer pela necessidade de cumprimento das disposições legais, serem assegurados na sua totalidade pelos trabalhadores integrados em cada turno, orientados, até, por uma mesma chefia, o que, entre o mais, visa, também, permitir a organização e melhoria dos procedimentos de trabalho em cada equipa que assegura um turno, contribuindo decisivamente, quer para produtividade e eficácia na produção (com o inerente cumprimento dos prazos curtos em que as encomendas têm de ser satisfeitas<sup>2</sup>), quer para evitar acidentes de trabalho.

Sendo que a organização de vida, mormente familiar, dos seus demais colegas de trabalho que integram esse regime de turnos (cerca de 55 Op. Produção em cada turno) está, também ela, organizada em função desses turnos. Aliás o número de colaboradores que asseguram cada um dos 3 turnos está dimensionado e relacionado necessariamente, com as necessidades e capacidades produtivas da empresa e maquinaria, pois nada adiantaria aumentar o número de colaboradores por turno excedendo a capacidade produtiva das máquinas, ocorrendo, assim e então ineficiência dos recursos humanos para capacidade de produção instalada, incorrendo a empresa num custo com esses trabalhadores excedentários absolutamente desnecessário, improdutivo e que alteraria a racionalidade e o equilíbrio económico da organização produtiva que é, como acima dissemos, imprescindível à sustentabilidade económico-financeira da empresa.

Para além disso, a definição do número de colaboradores que integram cada turno está, também, definida em face das pausas e intervalos de refeição que durante os turnos ocorrem, possibilitando as substituições sem perda de capacidade produtiva e garantindo o gozo efetivo dos períodos de interrupção do trabalho (assim se atingindo e garantindo a satisfação das necessidades de descanso dos colaboradores e cumprindo as determinações e regras prudências no que toca à saúde, higiene e segurança no trabalho, prevenindo, entre o mais o risco de acidentes). Organização que existe e se mantém, mesmos quando são vários (cerca de 114) os colaboradores integrados no regime de turnos que têm também responsabilidades familiares, designadamente filhos com idade inferior a 12 anos, e até dispensas para amamentação.

Sendo que estes últimos, integrando-se nos turnos praticados e existentes na empresa, gozam dos períodos legais a tanto respeitantes, ajustados e acordados com eles, no respeito das suas necessidades e conveniências, mas, também, das necessidades da empresa.

Tendo a empresa com todos e dentro dos condicionalismos que a organização produtiva e as razões sobreditas determinam, logrado estabelecer acordos quanto aos horários a praticar e pausas a gozar, mas sempre integrados nos referidos horários por turnos.

Como sabe, foi V. Exa contratada em 04/10/2018, para exercer as funções de Operador de Produção, cumprindo o seu trabalho no sobredito regime de turnos, especificamente aceite por V. Exa, integrando o turno com início às 22h e termo às 6h.

Ora, o horário que indica na sua carta (mormente tendo em conta os períodos que indica para a dispensa de amamentação) importa a prestação de trabalho em dois dos turnos/horários que vigoram, e, para além disso, em momentos em que o trabalho já decorre há cerca de 1/3 da duração de cada um desses turnos/horários. Daí que a perturbação do trabalho das equipas, inerente à substituição dos trabalhado, à necessidade de passagem de serviço, informação e instruções, não permite alcançar os objetivos e propósitos que a organização dos referidos turnos/horários visa e permite e, sobre isso, provoca uma perturbação na organização e execução do serviço e tarefas, provocando um aumento considerável dos riscos de segurança e de acidente de trabalho.

Para além disso, como decorre do acima exposto, o horário que nos informa pretender ver estabelecido iria diretamente provoca um aumento do número de colaboradores em dois dos 3 turnos em que a organização produtiva da empresa assenta, determinando, assim, quer a ineficiência da mão-de-obra necessária à produção nesses dois turnos (com o aumento de custos inerente), quer da necessária às substituições (também causando um desnecessário e improdutivo aumento de custos).

Aliás, quanto a este último aspeto, a sua pretensão (sem prejuízo do que infra lhe fazemos notar) traduzir-se-ia na necessidade de uma necessidade e custo de mão-de-obra superior, dado pretender um intervalo de refeição de 1 hora, quando o praticado no regime de turno é de 30 minutos, como bem sabe, dado exercer as suas funções em tal regime.

A verdade é que o pedido que nos dirigiu não é, de facto e por um lado, um pedido do estabelecimento de um horário flexível, mas sim a imposição de um horário fixo, inamovível e por si imposto, retirando-nos a possibilidade, e o direito que nos assiste enquanto sua entidade empregadora, de fixar e determinar o seu horário de trabalho. Acrescendo, ainda, que, apesar de saber que na empresa todos os postos de trabalho idênticos ao seu (quer em termos de categoria quer em termos de funções), se integram no regime de turnos acima melhor explicitado, desconsidera e tenta alterar, unilateral e impositivamente, essa realidade, mormente no que respeita à duração da pausa para refeição, pretendendo aumentar a sua duração em 30 minutos. Pedido que, assim e por isso, não reflete, nem tem acolhimento nas disposições legais que invoca.

Efetivamente, por um lado, o n.º 2 do art.º 56º do CT, apenas permite ao trabalhador que reúna as condições previstas nesse preceito legal, escolher as horas de início e de termo do período normal de trabalho, dentro de certos limites. Mas tal não importa, nem implica, que possa ou tenha o direito, ao abrigo de tal norma, de alterar a realidade do modo de prestação do trabalho dos colaboradores que se integram no setor de produção, como se disse acima, em laboração contínua, de segunda-feira a sexta-feira e em 3 turnos de pessoal diferente — o que resulta do horário fixo que nos quer impor. Também tal preceito, não lhe concede o direito a aumentar o intervalo de refeição (específico do modo de organização do trabalho do setor de produção desta empresa, muito menos atentas as razões acima invocadas).

Não lhe concedendo tal preceito, também, o direito a impor-nos um determinado horário, fixo e absolutamente díspar daqueles que a empresa pratica e dispõe no setor e para o exercício das funções que desempenha, tanto mais que o n.º 3 da referida norma do CT estabelece que o horário flexível cujo direito arroga deve ser elaborado pelo empregador, cumprindo os requisitos previsto nas várias alíneas desse n.º 3 do art.º 56º do CT.

Elaboração que, de acordo com a pretensão que nos comunica está absolutamente prejudicada e impossibilitada, restando-nos como única via a aceitação do horário que nos pretende, unilateral e inelutavelmente, impor.

Para além disso, e salvo o devido respeito, o que afirma em relação à impossibilidade do seu companheiro poder requerer a prestação de trabalho em horário flexível, não é, nem comprovado, nem, exato, pois, por um lado, a circunstância de ser trabalhador efetivo apenas introduz uma maior

segurança no exercício de direitos que a Lei lhe confere (sem prejuízo de não subscrevermos qualquer entendimento no sentido de que a prestação de trabalho no âmbito de um contrato a termo signifique a perda de qualquer direito para o trabalhador) e, por outro lado, as razões da integração em regime de turnos é, em tese e no mínimo, tão impeditiva do estabelecimento de um horário flexível, como o será em relação a esta empresa. Impedimento que, de facto, V. Ex não concretiza, nem evidencia, por qualquer razão ou facto apreensível, ao invés do que acima lhe expusemos concorrendo no sentido da inviabilidade de aceitação do horário que nos pretende impor.

Tudo o que releva, quer em termos da inevitabilidade que afirma quanto ao estabelecimento do horário que indica, quer do concreto horário que nos pretende impor. Sendo que, quanto a este, e como bem sabe, existem horários dentro dos turnos estabelecidos e praticados na empresa que lhe permitem obstar aos inconvenientes que parecem resultar da sua carta existir por força do encerramento da creche às 18.30 (cuja localização e identificação, nem sequer fornece).

O que, para além de não permitir sustentar a sua pretensão quanto à instituição do horário que indica, muito menos permite dar guarida ao período provável de duração do horário rotulado de flexível que pretende impor. Pois, como é evidente, e no mínimo, o seu filho não frequentará a creche até os 12 anos, adquirindo autonomia à medida do crescimento e podendo beneficiar de outros apoios que deixarão de se poder sustentar uma atual limitação sua no cumprimento da sua prestação de trabalho em determinado período.

Sendo certo, por fim, que a sua pretensão, tendo em conta o horário que pretende ver ser-lhe fixado, não só introduz uma desigualdade em relação aos colegas de trabalho que integram o setor de produção desta empresa, como de dar cumprimento às regras legais e convencionais (CCT) a que estamos vinculados.

(...)"

**1.4.** A esta comunicação respondeu a trabalhadora, no dia **17 de outubro de 2023**, em sede de apreciação aos fundamentos da intenção de recusa, aos quais expressamente se opôs, reiterando todo o exposto no pedido inicial, e a necessidade de prestar trabalho em regime de horário flexível.

**1.5.** Em **24 de outubro de 2023**, a entidade empregadora veio ainda responder à trabalhadora, referindo nesta resposta ter recebido a anterior comunicação da trabalhadora no dia 19/10/2023.

**1.6.** No expediente remetido à CITE pela entidade empregadora não se mostram comprovadas as datas de envio e recepção das comunicações trocadas entre partes.

**1.7.** Porém, considerando a data da **apreciação à intenção de recusa**, inferimos que esta intenção de recusa deverá ter sido recebida pela trabalhadora, pelo menos, em **12 de outubro de 2023**.

**1.8.** Ora, considerando ainda a data do pedido da trabalhadora, **12 de setembro de 2023**, e a menos que a entidade empregadora demonstre recebeu a correspondência muito tardiamente (o que não fez!), podemos concluir que com segurança que a intenção de recusa foi remetida depois do prazo legalmente previsto para o efeito – que seria até ao dia **2 de outubro de 2023**.

**1.9.** O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT e devidamente enquadrado, pelo que não se suscitam dúvidas quanto à sua admissibilidade.

**1.10.** Dispõe o nº 3 do artigo 57º do Código do Trabalho que “[n]o prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.”

**1.11.** E ainda o nº 8, alínea a) do mesmo artigo se considera “(...) que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos: se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;”

**1.12.** Este prazo de 20 dias (seguidos) não se suspende, nem interrompe, por qualquer causa legalmente admissível. Trata-se de um prazo peremptório, cujo incumprimento é expressamente sancionado pelo legislador.

**1.13.** Por conseguinte, e na falta de outros elementos de prova, entendemos que a resposta da entidade empregadora ao pedido da trabalhadora ultrapassa o prazo de 20 dias legalmente previsto para o efeito.

**1.14.** Nestas circunstâncias, e nos termos da alínea a) do n.º 8 do aludido artigo 57º, o pedido da trabalhadora deve ser considerado aceite pela entidade empregadora, nos seus precisos termos.

Donde,

**1.15.** A CITE emite **parecer desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... .

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 22 DE NOVEMBRO DE 2023,  
CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM  
CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**