

## **RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 751/CITE/2023**

**Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 751/CITE/2023, solicitado, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, na sequência da comunicação da ..., da intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares.  
Processo n.º 3566 - FH/2023 e 4341 – RP/2023**

### **I**

1. Em 06.09.2023, a CITE recebeu da ..., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 16.08.2023, com o voto contra da CTP, solicitado, 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, relativo à intenção de recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora da mencionada empresa ..., parecer esse que foi desfavorável à referida intenção de recusa.

### **II**

2. A CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 3º, alínea d) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de apreciar os requisitos legais, nomeadamente, verificar, no caso de intenção de recusa do pedido de horário flexível, as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituir o

trabalhador se este for indispensável, e respetivas consequências legais, a que alude o artigo 57.º do Código do Trabalho,

- 2.1.** Ora, na presente reclamação, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 2.1.1.** *“Com efeito, as conclusões do Parecer e a fundamentação subjacente às mesmas padecem de vício de lei, por erro nos pressupostos de facto e de direito, que o ferem de nulidade.*
- 2.1.2.** *A trabalhadora dirigiu à entidade patronal um pedido de flexibilidade de horário, nos termos dos artigos 56º e 57º ambos do Código do Trabalho.*
- 2.1.3.** *Pedido este que não se fez acompanhar de qualquer documentação. Pelo que, o mencionado pedido não cumpre os requisitos legais exigidos pelo artigo 57.º, n.º 1 do Código do Trabalho, em concreto o disposto na alínea b), na medida em que a trabalhadora não faz a junção obrigatória da declaração, emitida pela junta de freguesia da sua residência, que atesta a composição do seu agregado familiar.*
- 2.1.4.** *Deste modo, não ficou demonstrada a existência de filhos menores de 12 anos já que, não foi junta certidão de nascimento.*
- 2.1.5.** *Assim sendo, cabia à trabalhadora provar essencialmente o seguinte:*
- *Que é mãe e necessariamente a composição do seu agregado familiar;*
  - *É ainda necessário demonstrar que o filho da progenitora é menor de 12 anos e/ou portador de uma deficiência ou doença crónica;*
  - *Por fim, é necessário demonstrar que o filho*

*reside com a mãe; Naturalmente que não basta a simples declaração da trabalhadora, nem sequer é esse o espírito da lei, e ao entender-se de outra forma estar-se-ia a contrariar alínea b) do n.º1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

- 2.1.6.** *Destaque-se ainda que no pedido elaborado pela trabalhadora a 26 de junho de 2023 não é feita qualquer referência à idade do seu filho ou a qualquer problema de saúde que este possa padecer.*
- 2.1.7.** *Ora, é manifesto que estes são elementos essenciais sem os quais nunca poderia ter sido elaborado o parecer prévio.*
- 2.1.8.** *Até porque a intenção do legislador aquando da elaboração do art. 56.º e 57.º do Código do Trabalho não foi a de estender o âmbito de aplicação deste regime a todos e quaisquer progenitores, mas sim a de o limitar a um grupo restrito.*
- 2.1.9.** *Estranha-se ainda como pôde a entidade administrativa formular tal parecer prévio sem possuir todos os dados necessários à correta elaboração do mesmo. Desta forma, é evidente que não se encontram reunidos os formalismos legais para que o pedido seja admissível.*
- 2.1.10.** *Desconhece ainda a entidade empregadora por quanto tempo pretende a trabalhadora pretende laborar ao abrigo do regime do horário flexível, nos termos do art. 57.º n.º 1 al. a) do CT.*
- 2.1.11.** *Em primeiro lugar comece por se dizer que o problema em causa não é apenas o de o turno da trabalhadora Requerente do horário flexível deixar de ficar convenientemente assegurado, mas também o facto de o horário que a Requerente solicitou (turno*

*com início às 8h30m até às 17h30m) já estar sobrecarregado (tal facto foi detalhadamente explanado na resposta da Reclamante que fundamenta recusa ao pedido da trabalhadora). Isto é, o problema de trabalhadores em excesso a laborar no horário suprarreferido não é (de todo) um problema recente da Reclamante.*

**2.1.12.** *Problema este que foi agravado aquando da aquisição da máquina para a produção de ... Ou seja, quando esta máquina estiver 100 % operacional vai permitir libertar (pelo menos) oito trabalhadores.*

**2.1.13.** *A possibilidade de a Reclamante proceder a um despedimento coletivo é, neste momento, bastante plausível.*

**2.1.14.** *O motivo deste possível despedimento é simples: há excesso de colaboradores a laborar no horário das 8h30m às 17h30. Ou seja, há excesso de mão-de-obra para o trabalho que é necessário realizar neste turno.*

**2.1.15.** *Deste modo, é evidente que colocar mais um trabalhador neste horário agravaria ainda mais o problema da Reclamante.*

**2.1.16.** *Ora, da mesma maneira que o excesso de mão-de-obra pode fundamentar um procedimento de despedimento (coletivo), pode igualmente justificar uma recusa da aplicação do regime de horário flexível (diga-se, bem menos gravoso), na medida em que integra o conceito de imperiosas necessidades de funcionamento da empresa.*

- 2.1.17.** *Um entendimento diverso tem tanto de ilógico como de ilegal. No mais, é essencial a Reclamante aumentar a sua capacidade produtiva, motivo pelo qual procedeu, desde 2021, à contratação de colaboradores para começar a laborar por turnos.*
- 2.1.18.** *Foi este o motivo subjacente à contratação da trabalhadora em causa.*
- 2.1.19.** *Ora, atualmente a Reclamante tem dificuldade em assegurar a plena produção por turnos, uma vez que nestes horários há falta de mão-de-obra (o problema diverso do horário das 8h30m às 17h30m).*
- 2.1.20.** *Assim sendo, é manifesto que a alteração do horário da trabalhadora agravaria ainda mais o problema da Reclamante. Isto é, se já há um problema de falta de mão-de-obra no horário que é atualmente desempenhado pela Trabalhadora, naturalmente que tal problema seria agravado com a deslocação da trabalhadora em causa.*
- 2.1.21.** *Desta forma, e mais uma vez, a deslocação da trabalhadora teria como corolário a perda de produtividade nos turnos em que a trabalhadora atualmente desempenha a sua função.*
- 2.1.22.** *Em síntese, as imperiosas necessidades de funcionamento da empresa que fundamentam a inevitável recusa ao pedido de atribuição de horário flexível por parte da trabalhadora são fundamentalmente:*

- 2.1.23.** *O excesso de mão-de-obra que há no horário das 8h30m às 17h30m (problema que irá ser agravado pela compra de uma máquina de ...);*
- 2.1.24.** *A falta de mão-de-obra que padecem os dois turnos existentes na empresa da Reclamante: primeiro turno das 06h00m às 14h30m e o segundo turno das 14h00m às 22h30m.*
- 2.1.25.** *Aquando da celebração do contrato de trabalho entre a Reclamante e a Trabalhadora, esta já tinha perfeito conhecimento de que iria laborar por turnos.*
- 2.1.26.** *Aliás, foi apenas por este motivo que a Reclamante procedeu à contratação da trabalhadora. Deste modo, foi com a maior das surpresas que a Reclamante recebeu o pedido da trabalhadora.*
- 2.1.27.** *Por último, impõe-se dizer que o n.º 1 do art. 56.º do CT prevê a possibilidade de o direito de trabalhar em regime de horário de trabalho flexível ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos e, a Trabalhadora não demonstrou, nem provou que o pai não pode, de forma alguma, assegurar essas responsabilidades no fim do dia e no único fim-de-semana do mês em que necessita trabalhar".*

### III

- 3.** Notificada para se pronunciar, a trabalhadora, em 12.10.2024, veio responder, nomeadamente, o seguinte:
- 3.1.** *"No dia 01 de junho de 2023, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora a atribuição de flexibilidade de horário nos termos*

*constantes do requerimento constante dos autos, tendo feito acompanhar este requerimento de dois documentos para prova do seu agregado familiar e da atividade profissional do progenitor do menor, (esta comunicação foi enviada pelo correio e não foi rececionada tendo após sido recebida pessoalmente pela empresa, no dia 12 de junho de 2023).*

- 3.2.** *A este pedido respondeu a entidade empregadora em 21 de junho de 2023, sem que tenha invocado a falta de documentação, tendo nessa resposta referido que a unidade de produção está organizada em dois períodos distintos de funcionamento que não eram coincidentes com o horário solicitado pela trabalhadora, invocando ainda que a atribuição de flexibilidade de horário colidia com imperiosa necessidade de funcionamento da empresa.*
- 3.3.** *Perante esta resposta a trabalhadora no dia 26 de junho de 2023, informou a entidade empregadora que podia aceitar um horário no turno das 8.30 horas às 17.30 horas se tal horário se revelasse mais favorável à empresa, comparando com o anteriormente por si indicado.*
- 3.4.** *A esta missiva a empresa respondeu em 10 de julho referindo que esta Resposta da trabalhadora consubstanciava uma alteração ao pedido inicialmente formulado e informando já ter remetido para a CITE o requerimento da trabalhadora.*
- 3.5.** *Em momento algum, nalguma das comunicações foi dada conta que não era aceite a documentação entregue, exigida outra, ou posto em causa que a trabalhadora seja mãe de criança menor*

*de 12 anos, facto que é do conhecimento da entidade empregadora não só pela documentação junta, mas também porque é do conhecimento funcional desta empresa., bem como o é o facto do progenitor do menor se encontrar a trabalhar deslocado.*

- 3.6.** *Como tal foram alegados os factos demonstrativos do direito da trabalhadora e foi junta prova desses mesmos factos, como a empresa bem sabe.*
- 3.7.** *Ainda assim, se requer a junção de atestado da junta de freguesia, certidão de assento de nascimento do menor e prova de que o progenitor do menor trabalha como ... de onde se retira que o mesmo tendo de cumprir horários de repouso e de trabalho, acaba por permanecer em casa apenas e por semana cerca de 50 horas, estando ausente durante toda a semana, habitualmente só chegando a casa ao Domingo e regressando ao trabalho na terça-feira de manhã, o que é passível de alteração de semana para semana, dependendo das cargas que lhe sejam atribuídas.*
- 3.8.** *Como tal, não só foram apresentados factos e elementos de prova de tais factos, como não foi o requerimento objeto de qualquer dúvida ou invocação de falta de elementos pela própria entidade empregadora, pois o que motivou a recusa da entidade empregadora da flexibilidade de horário foram apenas e tão só os factos por si alegados na resposta dada em 21 de junho de 2023.*
- 3.9.** *Encontra-se amplamente demonstrado que a trabalhadora reúne condições para requerer o que requereu e que o requereu pois*

*não tem outra forma de conciliar o seu trabalho com a maternidade.*

- 3.10.** *Quanto à invocação de incorreta apreciação dos fundamentos apresentados pelos Reclamantes, sempre se terá de dizer que as funções da trabalhadora são exercidas na área de produção, sem qualificação específica, pelo que não existe na empresa qualquer máquina que dependa da trabalhadora para laborar, o mesmo ocorrendo com os demais trabalhadores na área de produção pois exercem as suas funções em diversas linhas, ou seja não são trabalhadores específicos de uma linha de produção, pelo que a alteração pretendida não colide com os interesses da empresa, uma vez que com frequência as linhas param por falta de trabalhadores neste horário das 8.30 horas às 17.30 horas.*
- 3.11.** *A posição da entidade empregadora neste assunto faz transparecer que a trabalhadora requer de ânimo leve a atribuição de horário flexível, sem cuidar que esta o faz por falta de outras alternativas que lhe permitam fazer o que as mulheres não conseguiram fazer durante séculos- ter uma vida laboral sem deixar de ser mãe e prestar o devido e necessário acompanhamento do seu filho.*
- 3.12.** *Pelo que não assiste razão, no nosso entender, à Reclamante e deve ser mantido o teor do Parecer Prévio nos exatos moldes em que foi concedido.*
- 3.13.** *Mais se informa que apesar da Reclamação não ter efeitos suspensivo, até à presente data a trabalhadora não foi ainda informada do horário de trabalho em cumprimento do disposto no*

*Parecer do CITE e do horário por si requerido, o que requer seja ido em conta, com as legais consequências".*

#### **IV**

**4.** Relativamente aos horários flexíveis, o parecer reclamado esclarece qual o entendimento desta Comissão, nos pontos 2.4. e 2.5 e na Conclusão:

**4.1.** No ponto 2.4. do parecer reclamado refere-se o disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho segundo o qual “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.

**4.2.** Ora, a reclamante na resposta ao pedido de horário flexível da trabalhadora, em que apresenta os fundamentos da intenção de recusa, nada refere sobre documentação em falta por parte da trabalhadora, que esta aliás, afirma ser do conhecimento da entidade empregadora.

**4.3.** E, no ponto 2.5. do parecer reclamado refere-se que 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.

**4.4.** A entidade empregadora nada acrescenta na presente reclamação que esclareça melhor 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.

**4.5.** Assim, o parecer da CITE, em causa, conclui ser desfavorável à recusa do horário flexível requerido, tendo em consideração o cumprimento das 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.

## V

**Na emissão do parecer em causa, a CITE, observou rigorosamente todos os requisitos legais, face aos elementos constantes do processo de intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, que lhe foi remetido pela entidade empregadora, pelo que, face ao exposto, a CITE mantém integralmente o parecer n.º 751/CITE/2023, aprovado em 16.08.2023, por falta de fundamento que determine a sua alteração.**

**APROVADA EM 14 DE FEVEREIRO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA  
CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE  
PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**