

## PARECER N.º 312/CITE/2024

**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 995 - FH/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 16.02.2024, 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 16.01.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *Como “trabalhadora a exercer funções na secção de ..., com a categoria de ..., venho pelo presente e ao abrigo do disposto nos artºs 56.º e 57.º do Código do Trabalho, apresentar, junto de V. Exa, pedido de prorrogação do regime de horário de trabalho flexível que tenho vindo a praticar, inicialmente requerido em 15/11/2022 e então já até que a minha filha complete a idade de 12 anos e concedido por V. Exas. até 01/03/2024;*

- 1.2.2.** *E isto em virtude de continuar a necessitar de prestar assistência imprescindível e inadiável à minha filha, nascida em 01/12/2019 e assim menor de doze anos, necessidade esta que me impossibilita de retomar o regime de trabalho por turnos que praticava (de Segunda a Sexta-feira) anteriormente ao seu nascimento, por tal regime de trabalho por turnos, não ser conciliável com a necessidade de assistência à mesma, em consideração da composição do nosso agregado familiar (apenas as duas- conforme documento anexo) e do horário de funcionamento do Infantário da ..., que a minha filha frequenta, ser das 7h30 às 19h30 (conforme documento anexo);*
- 1.2.3.** *Assim, no regime de horário de trabalho flexível pelo qual optei em 15/11/2022 e até a minha filha completar 12 anos e cuja prorrogação assim solicito, o meu horário de trabalho, que já pratico desde janeiro de 2023, das 8h30m até às 17h, de Segunda a Sexta Feira, deve ser mantido e, reitero, até que a minha filha complete a idade de 12 anos;*
- 1.2.4.** *Declaro, nos termos legais, que a minha filha vive comigo, em comunhão de mesa e habitação, no endereço supra indicado.*
- 1.3.** *Em 31.01.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente o seguinte:*
- 1.3.1.** *“No dia 30 de novembro de 2022 foi V. Ex.a notificada da decisão da Entidade Empregadora em aceitar o pedido de prestação do trabalho em horário flexível de segunda a sexta feira, entre 08h30m e as 17h00 com efeitos a partir do dia 01/03/2023 e pelo período de um ano.*

- 1.3.2.** *A 16 de janeiro de 2024, V. Ex.a solicitou a prorrogação da prestação do trabalho em horário flexível, alegando a necessidade de prestar “imprescindível e inadiável” assistência à sua filha menor (4 anos) com quem reside em comunhão de mesa e habitação e na incompatibilidade de retomar o horário por turnos visto que o infantário onde está matriculada a filha abre às 7h30m e encerra às 19h30m.*
- 1.3.3.** *Não obstante a pertinência do pedido por si formulado, vimos por este meio informar que a Entidade Empregadora se encontra numa situação que, “Infelizmente, a impede de dar provimento ao solicitado, pelos motivos que se passam a esclarecer:*
- 1.3.4.** *A Entidade Empregadora é unidade fabril especializada no desenvolvimento, fabrico e comercialização de diversos produtos ... que funciona em regime de laboração contínua com três turnos: 1º turno (das 00h00m às 07h30m de 2ª a 6ª feira); 2º turno (das 07h00m às 15h30m de 2ª a 6ª feira); 3º turno (das 15h30m - 00h00m às, de 2ª a 6ª feira);*
- 1.3.5.** *Na elaboração dos referidos turnos, a Entidade Empregadora teve em consideração a necessidade de implementar um sistema de horários por turnos que lhe permita assegurar, de forma continuada, o funcionamento da fábrica, respeitando sempre os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal e os dias de descanso dos trabalhadores.*
- 1.3.6.** *V.' Ex.' desempenha, atualmente, as funções de Operadora de Máquina na secção de ....*

- 1.3.7.** *Nesta secção, atualmente, existem apenas mais 2 (duas) colegas na mesma categoria profissional, todas as restantes colaboradoras ainda não dispõem de autonomia técnica para assegurarem sozinhas o trabalho em máquinas.*
- 1.3.8.** *Para esta função está e sempre esteve fixado um horário por turnos, não estando previsto a curto, médio ou longo prazo a implementação de um horário fixo.*
- 1.3.9.** *Ademais, só com a rotatividade inerente ao trabalho por turnos se consegue garantir por um lado o cumprimento dos prazos de entrega e, por outro que não há sobrecarga de nenhum Colega.*
- 1.3.10.** *Premissa que acabou por ser colocada em causa a partir do dia 01/03/2024, quando V. Ex.a iniciou a prestação de trabalho em horário flexível a iniciar às 8h30m e a terminar às 17h00m, enquanto as outras duas colaboradoras se viram obrigadas a assegurar quotidiana e rotativamente, o segundo e terceiro turno (das 07h00m às 15h30m e das 15h30m às 00h00m, respetivamente).*
- 1.3.11.** *Acresce, o primeiro turno termina às 07h30m o segundo turno inicia às 7h00m o que implica um tempo a descoberto de 1h00m (entre as 7h30m e as 8h30m) uma vez que V. Exa. entra às 8h30m e uma sobreposição de mão de obra entre o segundo e o terceiro turno (entre às 15h30m e 17h00m) visto que V.'Ex.a termina o turno às 17h00m.*
- 1.3.12.** *Para o bom funcionamento e organização da empresa é incomportável tempos a descoberto. Assim, este período acaba por ser assumido por colaboradoras que ainda não dispõem de*

*autonomia técnica suficiente o que, inevitavelmente resulta em menor eficiência e eficácia dos recursos comprometendo o volume da produção e o prazo de entregas das encomendas.*

- 1.3.13.** *Sem prescindir, a prorrogação da prestação de trabalho em horário flexível colide, frontalmente com a vida pessoal e familiar das restantes colegas no sentido em que se pode verificar uma dessincronização entre o tempo de trabalho e o resto da sociedade, onde as atividades sociais e familiares tendem a estar organizadas de acordo com os ritmos orientados para o horário convencional o que, seria mais fácil de alcançar se pudessem rodar entre os três turnos existentes.*
- 1.3.14.** *Sem prescindir, a unidade fabril encontra-se com um acréscimo excecional do volume de trabalho, decorrente de novos clientes, sendo necessário o funcionamento das várias secções em turnos, de forma a conseguir dar resposta, dentro dos prazos estipulados, às encomendas efetuadas.*
- 1.3.15.** *Importa ainda referir que a Entidade Empregadora prima por defender os interesses dos seus Colaboradores e possibilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional porque acredita que o equilíbrio é essencial quer para os próprios, quer para o bom funcionamento da Empresa, motivo pelo qual não poderá a ignorar o impacto que a prorrogação da prestação do trabalho em horário flexível por parte de V. Ex.a poderá causar na empresa e na vida dos restantes colaboradores. Podendo mesmo, em última análise consubstanciar uma violação do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n. º1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.*

- 1.3.16.** *Pelo que se toma incomportável, à data, satisfazer a pretensão de V. Ex.a atendendo aos motivos invocados supra, ao volume de trabalho que a fábrica atualmente tem, bem como face às tarefas que executa. Consequentemente, contratar um novo trabalhador (para assegurar o trabalho de V. Ex.a. durante os seus períodos a descoberto) revela-se de todo inviável em tempo útil uma vez que o trabalho por si desempenhado reveste carácter técnico complexo, conhecimento altamente aprofundado, ou seja, implica uma formação intensa que, neste momento derivado do acréscimo do volume de trabalho da empresa é impossível de ser ministrada.*
- 1.3.17.** *O horário indicado, unilateralmente, por V. Ex.a (8h30m às 17h00m) não é enquadrável em nenhum dos turnos existentes na Produção, sendo que o funcionamento rotativo e encadeado dos mesmos não é compatível com a implementação de horário centrais como o requerido por V. Ex.a, sob pena de se comprometer o funcionamento da produção e da própria empresa.*
- 1.3.18.** *Porém, pese embora o horário já tenha sido testado anteriormente a verdade é que é incomportável para a empresa a prorrogação do mesmo, pois iria prejudicar os restantes colegas da secção e é necessário arranjar um equilíbrio que só é alcançável com o normal funcionamento da equipa, pelo que V. Ex.a deverá cumprir o horário por turnos.*
- 1.3.19.** *O trabalhador poderá escolher as horas de início e de término da sua atividade, desde que dentro de uma certa margem de tempo definido pelo empregador e respeitando os intervalos de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador.*

- 1.3.20.** *Ora, V Ex.a solicita à prorrogação da prestação de trabalho em horário de trabalho fixo, invertendo assim o procedimento legal impossibilitando a Entidade Empregadora de intervir na elaboração do horário de trabalho.*
- 1.3.21.** *Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, a Trabalhadora poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pela Empregadora e ainda respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pela empregadora (alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT).*
- 1.3.22.** *Assim sendo, cabe à Entidade Empregadora definir os períodos de presença obrigatória e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário, pelo que a Trabalhadora apenas poderá escolher as horas de entrada e saída tendo em conta as opções determinadas pela Entidade Empregadora.*
- 1.3.23.** *Atendendo à formulação do pedido, a Entidade Empregadora ficaria bastante limitada de intervir na elaboração do horário de trabalho, contrariando o legalmente imposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.24.** *Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira*

*impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.*

- 1.3.25.** *Face ao exposto, e no presente contexto, não é possível à Entidade Empregadora satisfazer o pedido de V. Ex., pelo que não nos resta alternativa senão comunicar a nossa intenção de o recusar, face à sua impossibilidade de execução”.*
- 1.4.** Do presente processo não consta 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.** 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.
- 2.5.** 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”*.
- 2.6.** 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".

- 2.7.** 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"].
- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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.

- 2.11.** 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.
- 2.12.** Ora, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente, que o horário requerido pela trabalhadora “*das 8h30m até às 17h, de Segunda a Sexta Feira*” está fora dos turnos estabelecidos na empresa que são: “*1º turno (das 00h00m às 07h30m de 2ª a 6ª feira); 2º turno (das 07h00m às 15h30m de 2ª a 6ª feira); 3º turno (das 15h30m - 00h00m às, de 2ª a 6ª 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.

### **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 13 DE MARÇO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES.**