

## PARECER N.º 562/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 2195 - FH/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 15.04.2024, 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 11.03.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“A exercer a função de operadora de processo, venho por este meio informar que sou mãe de um bebé de 21 meses, o que tem exigido de mim uma atenção e disponibilidade acrescidas para com as responsabilidades parentais. Neste sentido, venho solicitar a flexibilidade de horário, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, de ajustar o meu horário de trabalho para garantir o melhor cuidado e atenção necessários ao meu filho.*

- 1.2.2.** *O menor vive comigo e com o meu marido em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.3.** *Mais informo que o meu marido também trabalha na empresa em regime de turnos rotativos, onde os nossos horários coincidem.*
- 1.2.4.** *Consequentemente, a laboração de ambos por turnos rotativos revela-se inconciliável com o acompanhamento do nosso filho, nomeadamente no que diz respeito a levá-lo e buscá-lo à creche.*
- 1.2.5.** *Deste modo, solicito a atribuição de horário flexível, turno da manhã das 7h às 15:30h, até o meu filho perfazer 12 anos de idade de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a minha vida profissional com as minhas responsabilidades parentais.*
- 1.2.6.** *A flexibilidade de horário de trabalho pretendida é indispensável para que o meu filho possa beneficiar pelo menos do acompanhamento de um dos progenitores, fator essencial para o seu desenvolvimento.*
- 1.2.7.** *Pelo exposto, agradecia que considerassem o referido horário a partir de 6 de junho de 2024”.*
- 1.3.** Em 28.03.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“O modelo de laboração implementado na área produtiva da empresa assenta num período de funcionamento de produção de 24 horas por dia, durante 5 dias de semana, com horários de trabalho em*

*regime de turnos rotativos, que permitem a cobertura das 24 horas diárias de produção.*

- 1.3.2.** *Neste contexto, as escalas de turnos são elaborados para cada uma das equipas constituídas e que devem manter-se inalteradas, por princípio, na sua composição. O desvio deste regime, nos termos requeridos, importaria a alteração semanal da constituição das equipas, por forma a assegurar que lhe fosse sempre atribuído o turno da manhã (das 07h00 às 15h30).*
  
- 1.3.3.** *Cada equipa por turno, composta por 7 trabalhadores, dos quais 4 são operadores de processo, 2 são técnicos de manutenção mecânica e 1 coordenador de equipa de produção. A equipa de operadores inclui 2 operadores de cigarreira e 2 operadores de empacotamento, tal como V. Exa., pelo que esta alteração semanal da sua equipa implicaria ainda que cada um destes operadores de processo de empacotamento, se visse forçado a alterar também a sua equipa de forma constante. Estas alterações teriam necessariamente impacto na estabilidade das equipas e na produtividade das mesmas.*
  
- 1.3.4.** *Acresce que a alocação de cada um dos trabalhadores à respetiva equipa obedece a critérios de escolha, tais como a formação específica para trabalhar com determinado equipamento e ainda à experiência profissional de cada trabalhador, pelo que para atribuição do horário da manhã à trabalhadora agravaria o esforço dos demais trabalhadores com as mesmas funções que V. Exa. que, se por um lado, veriam reduzidas as suas possibilidades de trabalhar no horário da manhã, na medida em que as possibilidades de alocação*

*de trabalhadores a este turno ficariam reduzidas, por outro, ver-se-iam forçados a fazer mais horas de trabalho noturno.*

- 1.3.5.** *Se é certo que a empresa se esforça e tudo faz ao seu alcance para respeitar os direitos dos trabalhadores, em particular a proteção da parentalidade, sendo sua prioridade facilitar a conciliação da vida profissional com a vida privada dos trabalhadores, bem como a atribuição de turnos menos onerosos, resultará evidente que não é possível, em resultado do modelo de funcionamento da empresa e dos horários por turnos praticados, dar resposta positiva à sua pretensão, o que muito se lamenta. Como se viu, a atribuição de um horário fixo colocaria em crise o próprio sistema de turnos praticado, a constituição de equipas e o próprio sistema produtivo da empresa. Isto para não falar do impacto nos demais trabalhadores da equipa, que veriam também a estabilidade dos seus horários negativamente impactados.*
- 1.3.6.** *Por último, não podemos deixar de referir que a empresa tem um elevado número de trabalhadores com filhos com idade inferior a 12 anos, pelo que a atribuição de horário fixo a um dos seus trabalhadores que trabalham na área produtiva importaria igualmente um tratamento desigual para os restantes trabalhadores e, no limite, o próprio modelo de laboração da empresa.*
- 1.3.7.** *Atento o exposto, e considerando a proteção dos direitos que lhe assistem no âmbito da proteção da parentalidade, com vista a uma conciliação equilibrada da vida profissional com a vida privada, bem como as necessidades de laboração da empresa, a decisão é de atribuir-lhe um horário de trabalho em regime de dois turnos rotativos: (i) turno da manhã, com início às 07h00 e termo às 15h30 e (ii) turno da*

*tarde, com início às 15h30 e termo às 00h00, ficando ainda assegurado que a atribuição dos turnos obedecerá à seguinte sequência: 1. Turno da manhã; 2. Turno da manhã; 3. Turno da tarde.*

**1.3.8.** *Reiteramos ainda que, com vista a acomodar necessidades individuais e familiares, a empresa assegurará ainda, na elaboração das escalas que lhe serão atribuídas a si e ao pai da criança, a possibilidade de conciliar os turnos de forma a garantir que um dos dois trabalhadores esteja no turno com início às 07h00 e termo às 15h30. Relembramos também que, de acordo com a cláusula 10ª, número 11, do nosso Acordo de Empresa, relativa ao trabalho por turnos, “Serão permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa até, pelo menos, 24h antes do início do trabalho”.*

**1.4.** Em 03.04.2024, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e refutando a proposta e os argumentos da entidade empregadora, nomeadamente, o seguinte:

**1.4.1.** *“Na equipa onde estou inserida há 3 a 4 operadores de processo de empacotamento por turno. Ao todo são 3 turnos. Desses operadores nenhum se encontra na mesma situação que eu, filhos menores de 12 anos a requererem flexibilidade de horário.*

**1.4.2.** *Quando referem que as equipas devem de se manter de forma constante e que as alterações teriam necessariamente impacto na estabilidade das equipas e na produtividade das mesmas, devo de*

*referir que é constante a troca de trabalhadores entre equipas, por necessidade da empresa. Eu tendo formação de X500 e F8 muitas vezes sou colocada noutras equipas sem que exista essa preocupação.*

- 1.4.3.** *Visto que cada equipa se subdivide em três turnos semanalmente com 9 operadores de processo de empacotamento não seria necessário ser sempre o mesmo colega a substituir-me.*
- 1.4.4.** *Como já referi anteriormente tenho formação em duas tecnologias, X500 e F8, havendo assim mais quatro equipas na empresa a operar essas mesmas tecnologias não necessito obrigatoriamente estar alocada à minha equipa. Como mencionei em cima por vezes sou colocada noutras equipas por necessidade da empresa. Onde nessas alturas não há transtorno na estabilidade da equipa".*

## **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.** *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, 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 que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as**

**trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.**

- 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 8 DE MAIO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**