

## **PARECER N.º 659/CITE/2016**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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

Processo n.º 2080 – FH/2016

### **I – OBJETO**

- 1.1.** A CITE recebeu a 05.12.2016 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., auxiliar técnico de ótica.
- 1.2.** No pedido apresentado pelo trabalhador em 04.09.2016, é solicitado horário flexível de segunda a sexta-feira, a realizar nos turnos das 08:00h às 16:00h, das 16:00h às 24:00h e das 0:00h às 08:00h, alternados semanalmente, até que a menor perfaça 12 anos de idade. Mais declara que a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.
- 1.3.** Em 22.11.2016, a entidade empregadora notificou o trabalhador da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1.** *No caso vertente, porém, não está em causa um pedido de trabalho com flexibilidade de horário, mas sim um verdadeiro pedido de alteração de horário de trabalho, não obstante o tenha feito invocando os artigos 56.º e 57.º do CT, os quais apenas contemplam a prestação de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*
- 1.3.2.** *O horário solicitado encontra-se fora do regime dos art.º 56.º e 57.º do CT, pois o pedido não se circunscreve a uma simples fixação de flexibilidade horária, dado que implica igualmente redistribuição dessas mesmas horas ao longo da semana, acabando com o regime de turnos rotativos em vigor e criando folgas fixas ao sábado e domingo, ou seja, trata-se de uma verdadeira alteração de horário e não numa mera flexibilização do atual.*
- 1.3.3.** *Ora, o regime previsto nos art.º 56.º e 57.º do CT, ao conceder ao trabalhador a possibilidade de trabalhar com horário flexível, não serve para lhe seja aplicável um horário de segunda-feira a sexta-feira, ou seja, com dias de descanso fixos ao sábado e domingo, exclusivamente de acordo com os seus interesses, criando assim um horário substancialmente diferente de todos os praticados na empresa, mas sim para que seja dada alguma flexibilidade ao horário já existente.*
- 1.3.4.** *Segundo o n.º 2 do artigo 57.º do CT, o empregador pode negar o pedido feito pelo trabalhador, com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

- 1.3.5.** *Assim, se V/ Exa. saísse do horário de turnos e passasse a ter um horário flexível ou a tempo parcial, seria necessário contratar um novo trabalhador para vir desempenhar as funções por si presentemente ocupadas, tendo ainda de se “inventar” um novo posto de trabalho para V/ Exa. pois, todos os postos de trabalho existentes na ... compatíveis com as suas habilitações já se encontram preenchidos, pelo que, caso ficasse a desempenhar as suas atuais funções, nas horas de presença de V/ Exa. existiria um trabalhador a mais no posto de trabalho, sendo tal situação totalmente irracional e inoportável do ponto de vista de uma correta gestão de recursos humanos, pois causaria custos avultados e desnecessários.*
- 1.3.6.** *Finalmente saliente-se que, atualmente a ... conta com 299 trabalhadores, sendo que, 93 deles têm filhos com menos de 12 anos de idade, ou seja, o correspondente 31% dos colaboradores da empresa, pelo que, seria inoportável para a ... atribuir horários específicos a todos eles de acordo com as suas conveniências pessoais, sob pena de ter de cessar a sua atividade.*
- 1.4.** Do processo remetido à CITE consta apreciação apresentada pelo trabalhador a 24.11.2016, esclarecendo que com o horário flexível que requer não deixará de prestar serviço em regime de turnos como qualquer outro colega de trabalho, pelo que, não compreende a alegação da entidade empregadora quando refere que seria necessário contratar um novo colaborador para “*suprir a falta de um trabalhador*”.

## 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.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

**2.1.2.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 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.º 3 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.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar 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.** No caso em apreço, é solicitado horário flexível de segunda a sexta-feira, a realizar nos turnos das 08:00h às 16:00h, das 16:00h às 24:00h

e das 0:00h às 08:00h, alternados semanalmente, até que a menor perfaça 12 anos de idade.

- 2.4.** 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.
- 2.5.** Em face dos motivos invocados pela entidade empregadora para recusar o pedido do trabalhador com responsabilidades familiares, importa referir que é entendimento desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível nem converter tal horário em horário rígido, correspondendo o pedido do trabalhador a uma amplitude enquadrável em todos os turnos existentes.
- 2.6.** Assim, esclareça-se que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá, então, escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais eficazmente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.

- 2.7.** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.8.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.9.** Além de que, dos motivos alegados pela entidade empregadora, transcritos no objeto do presente parecer, não resultam exigências imperiosas do seu funcionamento, visto que não é demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador ponha em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que não são concretizados os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador requerente.
- 2.10.** No que respeita ao facto de o trabalhador indicar que pretende exercer o direito até a menor perfazer 12 anos de idade, é de referir que tem esta Comissão entendido que: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário*

*flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*  
(Parecer n.º 70/CITE/2012).

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...
  
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21.12.2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CTP – CONFERERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**



***“A Confederação do Turismo Português vota desfavoravelmente, pois entende que a situação objeto de análise não se enquadra no conceito de horário flexível, que o legislador definiu no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.***

***De acordo com essa definição, o trabalhador poderá escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.***

***No entanto, entende a CTP que o trabalhador apenas poderá exercer esse direito dentro dos limites diários do seu período normal de trabalho diário já estabelecido, sob pena de não estarmos a aplicar o conceito de horário flexível, mas sim o conceito de alteração de horário de trabalho, previsto no artigo 217.º do Código do Trabalho.***

***Ou seja, o conceito de horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias em que pretende trabalhar, mas sim o de flexibilizar um horário já existente, cabendo ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido – depois, o trabalhador, dentro desses limites poderá gerir o tempo da forma que lhe for mais conveniente.”***