

PARECER N.º 536/CITE/2018

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.

Processo n.º 2409/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 07.09.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a desempenhar funções de

1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador em 20.08.2018, refere o que a seguir se transcreve:

“Eu, ... (...) venho por esta via, nos termos do disposto no artigo 56.º e 57º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, solicitar a V.Exas que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo que, para os devidos efeitos legais, passo a expor e a requerer o seguinte;

Sou trabalhador da Empresa ..., desde 17 de Maio de 2002, durante este período sempre desempenhei as minhas funções com todo o zelo e diligência.

Acresce que, durante o sobredito período em face das necessidades da empresa, sempre estive disponível para desempenhar as minhas funções em horários rotativos e mediante a escala de serviço.

Em 2017 estava a exercer as minhas funções num horário fixo das 08:00 h às 16:30 h.

No entanto e sem que nada o fizesse prever fui afastado desse horário e colocado nos turnos de fim-de-semana (Sábados e Domingos) das 19:00 h às 07:00 h.

Isto, mesmo com o perfeito conhecimento que tenho um filho de 6 anos do qual tenho a confiança e guarda na sequência de sentença homologatória proferida pelo Tribunal de Família e Menores do ..., Cfr. Sentença homologatória do Tribunal de Família e Menores do

Ademais, o meu agregado familiar é apenas composto por mim e pelo meu filho, não tendo eu neste momento qualquer possibilidade, nem logísticas, nem financeiras para o deixar com outras pessoas (...)

Na verdade, em face do horário a que estou neste momento obrigado, estou privado de estar com o meu filho, durante largos períodos de tempo em especial aos fins-de-semana atendendo ao meu atual horário, o que tem levado a estados de depressão severos, quer da minha parte quer do meu filho (...).

(...)

Tudo isto em face do horário que hoje tenho na empresa, visto que é nos fins-de-semana que há uma maior disponibilidade para tais atividades como sejam, idas ao cinema, idas à praia e atividades extracurriculares.

(...)

Bem como, se tivermos ainda em conta, toda aquela que é atualmente a conceção social, sobre os problemas, relativos à necessidade de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, conciliação essa, que é hoje um verdadeiro princípio jurídico com respaldo entre todas as orientações europeias, bem como, no nosso ordenamento jurídico com justificada proteção.

Por tudo isto, não se justifica, nem é legítima a minha atual situação profissional, no que ao meu horário de trabalho diz respeito.

Aqui chegados e apesar de não ser minha pretensão fazer “exigências legais” relembro que o presente pedido tem enquadramento legal nos termos do art.º 56 do Código de Trabalho, visto que o meu filho tem menos de 12 anos. (...)

Tenho, por tudo o que referi, as legítimas expectativas de através do presente requerimento conseguir sensibilizar V.Exas para esta imprescindível alteração no meu horário de trabalho diário.

Com efeito, atendendo a esta minha necessidade premente de apoio e assistência ao meu filho menor de 6 anos que necessita do meu apoio enquanto pai, nesta fase crucial do seu desenvolvimento psíquico e motor, ao qual tenho que obrigatoriamente responder, certamente contando com a vossa compreensão e colaboração que irá possibilitar a alteração de horário solicitada, uma vez que a minha pretensão como é consabido não colide com exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou em qualquer impossibilidade de substituir-me por qualquer outro trabalhador.

Assim, na qualidade de trabalhador venho requer a V.Exas. que me seja atribuído em face do alegado, um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de (2) DOIS ANOS com o seguinte horário de trabalho:

**Das 08:00 h às 13:00 h.- Manhã*

**Das 14:00 às 16:30h.- Tarde,*

**De Segunda-feira a Sexta-feira*

Declaro ainda que o meu filho menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação. (...)."

1.3. Com data de 28.08.2018 a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa conforme a seguir se transcreve:

"Exmo. Senhor,

Através da sua comunicação vem solicitar um horário de segunda a sexta-feira, com início às 8h00 e termo às 16h30, com um intervalo de 1h, alegando necessidade de compatibilizar a sua atividade profissional com as suas responsabilidades familiares.

Ora, o seu pedido não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível, tal como previsto nos fls 2 e 3 do art. 56.º do Código do Trabalho. No fundo, o seu pedido corresponde a uma concreta escolha do seu horário de trabalho, sem qualquer flexibilidade, não tendo por isso fundamento legal.

Sem embargo, como refere na sua comunicação, desempenha a sua atividade em regime de turnos rotativos de 12h, aos sábado e domingos, mas continuando a auferir uma retribuição como se se encontrasse a tempo completo.

No fundo, apenas trabalha dois dias por semana, mas auferindo a tempo completo, encontrando-se por isso já numa situação mais favorável, e que lhe permite maior disponibilidade para acompanhar o seu filho, pelo menos durante a semana.

Por outro lado, como é do seu conhecimento, em relação aos trabalhadores afetos à produção, como é o seu caso, a sua atividade é prestada numa linha de ..., em que os postos de trabalho estão totalmente definidos e adaptados à produção prevista.

Ora, durante a semana o funcionamento da ... está organizado em regime de três turnos rotativos, sendo que a rotação dos turnos tem igualmente em vista a proteção

da saúde dos trabalhadores e a conciliação das necessidades da empresa com a vida familiar.

Consequentemente, não seria viável organizar um horário individualizado, só para si, até porque isso implicaria criar um posto de trabalho adicional, na linha de ..., sem qualquer necessidade do mesmo, o que não é exigível à empresa.

Adicionalmente, caso se atendesse ao seu pedido, ficaria a faltar um membro da equipa nas horas não cobertas pelo horário solicitado, o que prejudicaria a organização do trabalho e a normalidade da produção: para evitar tal situação, teriam que ser introduzidas sucessivas “emendas” em diversos horários ou então contratar um colaborador, o que é impensável.

O horário que solicita, embora não exista para os trabalhadores afetos à produção, existe para as áreas de suporte, sendo designado de “horário central”. Contudo, para além de não haver posição nessas áreas para V. Exa., também não dispõe das competências técnicas requeridas para ocupar algum dos postos de trabalho existentes nessas áreas.

Em linha com o exposto, além de o seu pedido carecer de fundamento legal, razões imperiosas de funcionamento da empresa obstarão também a que o pedido pudesse ser atendido.

Em todo o caso, informamos que a partir de outubro de 2018 está previsto o seu regresso ao regime de três turnos rotativos, de segunda a sexta-feira, o que está em conformidade com a sua solicitação, de não trabalhar aos fins-de-semana.

Em face do exposto, informamos, pois, que é intenção desta empresa recusar o pedido.”

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, de 05.09.2018, conforme a seguir se transcreve:

“Exma. Senhora,

Eu, ..., (...), venho por esta via e na referida qualidade apresentar a minha apreciação perante a Entidade Patronal, tendo em conta vossa intenção de recusa ao meu pedido de horário flexível, afirmando a minha total discordância da vossa intenção de recusa.

Com efeito reitero o meu pedido nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º/5 do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis.

Assim, em fase do sobre dito venho requerer a vossas Excelências o seguinte:

Solicito pedido de apreciação desta minha situação á CITE (COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO), como entidade reguladora das normas previstas no Código do Trabalho, juntando para os devidos efeitos legais toda a documentação por mim junta ao processo, bem como é sua obrigação legal juntar cópia do meu contrato de trabalho e respetivas adendas feitas e acordadas entre as partes.

O presente pedido de nova apreciação pela CITE deverá ser remetido pela vossa parte nos prazos máximos legais previstos na atual legislação em vigor."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

"1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *"Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

- 2.3.1.** Para que o/a 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 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”.
- 2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.3.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.3.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹
- 2.4.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.4.1. 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”.

2.4.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

- 2.6. No caso em análise, solicitou à entidade empregadora um horário compreendido *“Das 08:00 h às 13:00 h.- Manhã, *Das 14:00 às 16:30h.- Tarde, *De Segunda-feira a Sexta-feira”*, pelo período de 2 anos.
- 2.7. Diga-se que no que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.8. No entanto, num pedido de autorização de horário flexível é necessário que o/a trabalhador/a indique as horas pretendidas para o início e termo do período normal de trabalho à luz do artigo 56.º do Código do Trabalho, sem que tal desvirtue os turnos/horários existentes no serviço onde o requerente desempenha as suas funções.
- 2.9. Ora, não obstante o trabalhador ter indicado as horas de início e termo do período normal de trabalho diário pretendido, conforme postulado no artigo 56.º do Código do Trabalho, verifica-se que as mesmas não encontram correspondência nos horários/turnos praticados no serviço onde desempenha funções.
- 2.10. Mediante solicitação da CITE entidade remeteu os horários praticados na empresa, constatando-se que o trabalhador integra a área de ..., desempenhando funções de ..., com a categoria profissional de ...
- 2.11. Desta forma, o requerente integra a área de ..., sendo os horários do serviço os

seguintes: 07:00h – 15:00h; 15:00h – 23:00h; 23:00h – 07:00h; 07:00h – 19:00h e 19:00h - 07:00h.

- 2.12.** Tal como referido no ponto 2.8 e 2.9 do presente parecer, reafirme-se que a amplitude indicada pelo trabalhador deverá ser enquadrável e encontrar correspondência na amplitude dos turnos/horários existentes na área a que está adstrito e dentro do período de funcionamento da empresa, por forma a que tal não desvirtue os horários praticados naquele serviço.
- 2.13.** Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere que *“não seria viável organizar um horário individualizado, só para si, até porque isso implicaria criar um posto de trabalho adicional, na linha de ..., sem qualquer necessidade do mesmo, o que não é exigível à empresa.”*
- 2.14.** Adicionalmente ao anteriormente exposto é de referir, ainda, que de acordo com a informação da entidade empregadora: *“caso se atendesse ao seu pedido, ficaria a faltar um membro da equipa nas horas não cobertas pelo horário solicitado, o que prejudicaria a organização do trabalho e a normalidade da produção: para evitar tal situação, teriam que ser introduzidas sucessivas “emendas” em diversos horários ou então contratar um colaborador, o que é impensável.*
- 2.15.** Acresce que, conforme mapa de horários anexo ao processo, bem como fundamento aduzido na intenção de recusa notificada ao trabalhador alude-se para o facto de que *“O horário que solicita, embora não exista para os trabalhadores afetos à produção, existe para as áreas de suporte, sendo designado de “horário central”. Contudo, para além de não haver posição nessas áreas para V. Exa., também não dispõe das competências técnicas requeridas para ocupar algum dos postos de trabalho existentes nessas áreas.”*
- 2.16.** Todavia, cumpre referir que pode sempre o Trabalhador requerente, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível de acordo com os turnos e com horário de funcionamento da empresa e

do Serviço onde se encontra adstrito, nos termos constantes dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

- 2.17.** Sem prejuízo do exposto, refira-se que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.
- 2.18.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., Lda, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível, nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 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, aplicáveis 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 03 DE OUTUBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DESTA:

“Posição da CGTP sobre o projeto de Parecer n.º 2409/FH/2018

A CGTP vota contra o projeto de parecer porquanto o trabalhador afirma que exerceu as suas funções num “horário fixo das 8.00h às 16.30h” em 2017, motivo pelo qual sem se ter feito funcionar o princípio do contraditório por parte do trabalhador, não podemos ter a certeza de que os horários enviados à CITE, por sua solicitação, são os efetivamente praticados, pois diz-nos a experiência comum que muitas vezes é o que acontece.”