

PARECER N.º 648/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02.
Processo n.º 3227 - FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. Em 31.10.2018, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., 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 01.10.2018, dirigido à entidade empregadora, o trabalhador requerente refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. O requerente é *“... ao serviço da empresa desde 07.04.2014, é pai de uma menor de 2 anos.*
 - 1.2.2. *Sucedo, porém, que presentemente a minha filha depende exclusivamente do meu apoio e acompanhamento depois das*

19H00, visto que a minha esposa trabalha por turnos inclusive aos fins de semana como se pode verificar nas declarações em anexo.

1.2.3. Assim sendo, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, venho pela presente solicitar a flexibilidade de horário de trabalho.

1.2.4. Nesta conformidade, solicito a elaboração e a fixação de horário de trabalho entre as 08:00 e as 18:00 de acordo com a organização de horário de trabalho que considerarem mais adequado, de modo a poder ir buscar a minha filha ao infantário (cujo horário estabelecido é entre as 07:30 e as 19:00) e poder prestar apoio à mesma.

1.2.5. Como se pode verificar no anexo, vivo em comunhão de mesa e habitação com a minha filha menor.

1.2.6. Pretendo que este horário se inicie dentro de 30 dias e até que a minha filha complete a idade de 12 anos”.

1.3. Em 19.10.2018, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta, que refere, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. “Acusamos a receção da sua carta em referência para atribuição de um horário de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, relativamente à qual nos cumpre tecer as seguintes considerações:

1.3.2. Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a ..., publicado no ..., aplicável à relação laboral, ..., cumprindo a sua prestação nos locais contratados com os clientes e de acordo com as instruções e horários determinados por estes.

- 1.3.3. *Nos termos do artigo 220º do Código do Trabalho, entende-se trabalho por turnos “qualquer organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho (...) podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas” (sublinhado nosso).*
- 1.3.4. *Como é do seu conhecimento, à semelhança dos quase ... funcionários da empresa não presta serviço em instalações pertencentes à empresa, antes sim nas instalações dos seus clientes, sendo estes que, de acordo com a sua necessidade, impõem e garantem o cumprimento do regime da organização de turnos previsto na*
- 1.3.5. *Ora, tendo em conta os pressupostos enunciados, caso fosse atribuído ao trabalhador um horário fixo no turno das 08h00 às 16h00 no “...”, tal implicaria que o horário das 18h00 às 20h00 no “...” não fosse assegurado, redundando em incumprimento contratual.*
- 1.3.6. *Por outro lado, caso fosse atribuído ao trabalhador um horário fixo no turno das 08h00 às 18h00 no “...”, tal implicaria que o horário das 12h00 às 14h00 no ... não fosse assegurado, uma vez que o trabalhador ... teria que assegurar o horário das 18h00 às 21h00 no “...” e, tendo em conta a norma ínsita no artigo 213º do Código do Trabalho (intervalo de descanso), não poderia ter uma interrupção superior a 2 horas diárias, redundando uma vez em incumprimento contratual.*
- 1.3.7. *O pedido de prestação de trabalho em horário flexível remetido à ..., com os fundamentos ali constantes, considera unicamente o período compreendido entre as 08h00 e as 18h00. Pretende assim*

que lhe seja atribuído um horário de trabalho fixo, em contraposição àquele que é atualmente praticado nas instalações dos clientes (turnos rotativos), que aliás constitui característica da atividade de ... nos termos das ...de Trabalho em vigor para o sector.

- 1.3.8.** *Tal como já referido, à semelhança de todos os restantes trabalhadores a prestar serviço nas instalações da "... " dos "... " e do "... ", efetuam trabalho por turnos rotativos, alternando os horários e os dias da semana em que prestam serviço e assegurando horários em mais de um posto no mesmo dia.*
- 1.3.9.** *Para além do mais, ainda que fosse possível a alteração dos turnos o que, pelas razões expostas, não se concede, a atribuição de um horário de trabalho fixo no período compreendido entre as 08h00 e as 18h00 iria obrigar a que, inevitavelmente, os restantes ... que completam as escalas tivessem igualmente um horário de trabalho fixo, ou apenas efetuassem rotação nos restantes turnos disponíveis.*
- 1.3.10.** *Tal circunstância constituiria um substancial agravamento das condições de prestação de trabalho dos restantes ..., claramente atentatórias dos princípios de igualdade e da proporcionalidade que devem nortear as relações laborais entre pares.*
- 1.3.11.** *Face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, sob pena de se comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos ... e conseqüentemente fazer perigar a relação contratual existente entre o Cliente e a empresa, com reflexo direto na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos com os restantes trabalhadores.*

- 1.3.12. *Nos termos do disposto nas ...de Trabalho para o sector, a atividade da ... caracteriza-se pela rotatividade de postos e de turnos de serviço, isto sem prejuízo da realização pontual de outros tipos de horários, facto que é do conhecimento de todos os trabalhadores que operam no sector e que condiciona de sobremaneira a gestão dos recursos humanos, nomeadamente no que diz respeito aos horários de trabalho.*
- 1.3.13. *Acresce que as condições supra referidas eram do seu conhecimento antes da admissão ao serviço da empresa, condições com as quais se conformou e comprometeu, constituindo características intrínsecas ao funcionamento da atividade.*
- 1.3.14. *O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da atividade da ..., constituiu condição essencial para a sua contratação.*
- 1.3.15. *Face a tudo o que antecede, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, cumpre-nos comunicar a recusa da atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos”.*
- 1.4. Na sua apreciação, de 26.10.2018, relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, o trabalhador requerente refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“Se agora requeri um horário de trabalho em regime flexível foi porque V. Exas., com efeitos a 18 de Setembro de 2018 vieram alterar o que até então vinha fazendo.*

- 1.4.2. *Com efeito, até 18 de Setembro de 2018, eu cumpria o seguinte horário: das 08H00 às 16H00 mas, após ter gozado férias, de 3 a 17 de Setembro, quando regresssei deparei-me com um novo horário. Esse que V. Exs referem na página 2 da vossa carta em que me comunicam a recusa na atribuição dum horário flexível.*
- 1.4.3. *E já mesmo depois do dia 18/09/2018, tenho trabalhado sempre das 08H00 às 16H00, fruto da troca de horário com os meus colegas.*
- 1.4.4. *Trocas essas efetuadas com o vosso conhecimento e autorização.*
- 1.4.5. *Em suma, o que agora venho requerer é que me seja fixado um horário de trabalho, que tanto pode ser entre as 08H00 e as 16H00, como entre as 10H00 e as 18H00, de segunda a sexta feira, mantendo o período normal diário nas 8 horas e o período semanal nas 40.*
- 1.4.6. *Que pode muito bem ser praticado no vosso cliente ...como em qualquer outro dos vossos vários clientes na área do*
- 1.4.7. *Há, pois, razoabilidade, proporcionalidade e manifesta possibilidade de o trabalhador poder ser encaixado no horário ora solicitado, e que tem vindo a praticar desde Junho de 2018. Ver, por favor, cópias dos respetivos Mapas de Horário de Trabalho e um Atestado da Junta de Freguesia de*
- 1.4.8. *Manifesta-se, pois, oposição à intenção de recusa da entidade empregadora e reitera-se o pedido apresentado da prática laboral em regime de horário flexível, mantendo o período normal de 8*

horas de trabalho diário, solicitando-se que o mesmo se compreenda entre as 08H00 e as 18H00, de segunda a sexta-feira, com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor, de 2 anos de idade, até que esta complete os 12 (doze) anos.

1.4.9. *Se porventura ocorrerem alterações de circunstância da vida familiar e ou profissional do agregado, o requerente compromete-se desde já a imediatamente informar a empresa”.*

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 actividade 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 57º 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 57º 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 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 trabalhadores, 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. Na verdade, 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”*.
- 2.5. Ora, a entidade empregadora apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, 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 aquele trabalhador.

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 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE NOVEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.