

PARECER N.º 94/CITE/2020

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 359-FH/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 21.01.2020, 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 16.12.2019, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte,
 - 1.2.1. Que é "*..., a exercer funções de ..., na empresa, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, solicitar a V. Ex^a. que me seja atribuído um regime de horário flexível (escolha de turno) para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período 10 anos e 7 meses com o seguinte horário de trabalho: Das*

*07:30 horas às 15:40 horas (manhã); Das 08:00 horas às 17:00 horas.
Com o intervalo de descanso diário definido pela empresa.*

- 1.2.2.** *Declara ainda que o filho menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente e que a mãe por diversas vezes tem necessidade de se deslocar em trabalho para qualquer parte do país ou estrangeiro, pelo que o pai tem necessidade de acompanhar o filho menor, nomeadamente nas deslocações ao infantário, preparar refeições, banho, deitar, etc”.*
- 1.3.** Em 06.01.2020, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Acusamos a receção da carta datada de 16 de Dezembro de 2019, e por nós recebida no dia 8 desse mês, em que nos é solicitada a atribuição do regime de horário flexível (escolha de turno).*
- 1.3.2.** *Antes de mais, refira-se que entendemos que o horário que nos pede não é um horário flexível, de acordo com a definição constante das disposições legais que invoca, mas sim um horário fixo.*
- 1.3.3.** *Sucede que, de momento, não é possível disponibilizar qualquer um dos horários fixos que indica nem tão pouco é possível proceder à alteração do seu horário isoladamente no serviço onde se encontra.*
- 1.3.4.** *Na verdade, como é do seu conhecimento, nos últimos quatro anos a empresa tem vindo a fazer uma reestruturação organizacional a nível dos seus processos de trabalho, tecnologias e Capital Humano. Esta mudança tornou-se necessária por forma a modernizar a empresa e a*

prepará-la para responder da melhor forma aos desafios que lhe têm vindo a ser colocados, particularmente, a nível da mudança para uma tipologia de produtos onde predominam produtos com menor margem de negócio (...).

- 1.3.5.** *Quando assim é, a eficiência de processos e os baixos custos de produção são determinantes para a manutenção e o aumento do volume de encomendas. Neste sentido, nos últimos três anos a empresa fez um investimento superior a 2 milhões de euros em equipamentos e tecnologias, lançou o conceito «...» e reestruturou os seus quadros a nível de Produção e Qualidade.*
- 1.3.6.** *Com o investimento feito quer a nível tecnológico que a nível humano, a empresa tem vindo a conseguir reduzir custos e com isso a aumentar o volume de encomendas, tendo previsto para o triénio 2020 a 2022 um incremento na ordem dos 12% no seu volume de negócios, conseguindo assim, além de manter os seus postos de trabalho, aumentar o número dos seus funcionários.*
- 1.3.7.** *Atualmente a empresa trabalha em linhas de produção, com tarefas sequenciais, onde a paragem de um operador afeta o resultado da célula produtiva, havendo por isso sempre a necessidade de alguém o substituir.*
- 1.3.8.** *Nesta fase é ainda difícil encontrar pessoas que façam vários postos de trabalho, devido a um passado de muita especialização (produto ...), sendo isto um limite à flexibilidade da empresa e um entrave quando se fala em criar dois horários, em que ambas as equipas têm de produzir o mesmo número de ...*

- 1.3.9. *Visionando o seu futuro, a empresa em Janeiro de 2017 encetou as primeiras negociações com os ... para a necessidade de reorganizar também os horários de trabalho, por forma a aumentar a capacidade instalada através da rentabilização dos equipamentos durante o período de 16 horas. Após várias reuniões de trabalho com a Comissão de Trabalhadores e em sede de Plenário de Trabalhadores, os horários foram acordados em junho de 2017, ficando a empresa de comunicar a partir de quando os mesmos entravam em vigor.*
- 1.3.10. *Em Janeiro de 2019, a empresa acordou com os ... o início dos novos horários em janeiro de 2020 e no dia 23 de Janeiro de 2019, em sede de Plenário de Trabalhadores, os ... informaram os trabalhadores dessa decisão.*
- 1.3.11. *Assim, a partir de 01 de Janeiro de 2020, a empresa passou a laborar em dois horários, um de manhã e outro de tarde:*
- *Horário da Manhã: das 07h30 às 15h40 com pausa das 9h30 às 9h40 (não contabilizadas no horário de trabalho) e intervalo para almoço de 30 minutos, entre as 11h00 e as 12h30.*
 - *Horário da Tarde: das 15h40 às 23h50 com pausa das 18h00 às 18h10 (não contabilizadas no horário de trabalho) e intervalo para jantar d 30 minutos, entre as 19h00 e as 20h30.*
- 1.3.12. *Em 18 de Outubro de 2019, em sede de Plenário de Trabalhadores promovido pela Comissão de Trabalhadores, a empresa comunicou a forma como ia fazer o processo de afetação de horários que teve início nesse mês e, paralelamente, iniciou um investimento forte em Polivalências e Formação no Posto de trabalho.*

- 1.3.13. *Nesse processo de afetação de horários, V. Exa. foi alocado ao horário da tarde. É verdade que quando a sua chefia lhe informou dessa decisão, manifestou a sua discordância, não devido ao facto de ter que prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, mas, essencialmente, para poder exercer a função de ..., após o seu horário de trabalho.*
- 1.3.14. *Com efeito, sendo trabalhador desta empresa desde 10 de Março de 2008 e exercendo as suas funções na ..., no horário das 08:00 às 17:00 horas, com intervalo para almoço das 12:30 às 13:30 horas, nunca veio solicitar a atribuição de horário flexível, nem, supomos, que o viesse a fazer, se este horário se mantivesse.*
- 1.3.15. *A razão, pois, para solicitar o horário flexível, como supra referimos, não é para prestar assistência inadiável a filho menor de 12 anos, mas para continuar a exercer, as funções de ..., ao serviço do ..., iniciadas em 29 de Julho de 2019, conforme se pode constatar da ...*
- 1.3.16. *Ora, tendo sido alocado ao horário da tarde, com início às 15:40 e termo às 23:50 horas, de segunda a sexta-feira, tal horário não lhe permite continuar a exercer essas funções de ...*
- 1.3.17. *Contudo, a empresa, ciente do seu problema, muito embora tenha assinado, no dia 27 de Novembro de 2019, o acordo de alteração do horário individual de trabalho para o horário da tarde, transmitiu-lhe que logo que houvesse oportunidade poderia passar para o Horário da Manhã.*
- 1.3.18. *Foi, pois, com enorme surpresa que recebemos o seu pedido de atribuição do regime de horário flexível, isto porque, os motivos que aí*

invoca, como sabe, não são esses e que não são permitidos pelo art. 56.º do Código do Trabalho, nem pelos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

1.3.19. *Porém, como sabe, a ..., onde exerce as funções de ..., é constituída por 9 trabalhadores, mais um Chefe de Equipa.*

1.3.20. *Na distribuição dos horários, 5 ficaram da parte da tarde e 4 da parte de manhã. Na equipa da tarde ficou mais um trabalhador, ..., porque este funcionário é polivalente na ..., na parte dos ..., havendo necessidade de dar este apoio na parte da tarde também a esta célula.*

1.3.21. *Assim, como sabe, a sua função de ..., é uma função altamente especializada e que exige características específicas que só V. Exa. possui e, atualmente, a empresa não tem quem o possa substituir, sendo certo que tem que exercer as suas funções no horário da tarde.*

1.3.22. *A sua ausência nesse horário provocaria um prejuízo incomportável para a empresa, isto, porque, a admitir-se essa situação, a empresa teria de admitir outro funcionário, proporcionar-lhe formação especializada., o que, atenta a atividade da empresa fabrico de ..., levaria vários anos até atingir o grau de especialização preconizado por V. Exa., para o poder substituir e, pagar-lhe o salário a V. Exa. , sem trabalhar, pois, atenta a organização do trabalho da empresa supra referido, seria um trabalhador excedentário.*

1.3.23. *A empresa tem, atualmente, cerca de 462 trabalhadores e possui o Alvará de ..., que a autoriza a fabricar 150 000 ... por ano, da ...*

1.3.24. *Assim sendo, pelos motivos atrás referidos, e entendimento da empresa, recusar o seu pedido, ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 57.º do Código do Trabalho, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa e na impossibilidade de substituir o Trabalhador cuja presença no caso, se mostra indispensável no horário pré-definido”.*

1.4. Em 13.01.2020, o requerente respondeu à entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. *“Como sabem, tenho uma filha menor de 12 anos que vive em comunhão de mesa e habitação comigo e a mãe, os respetivos progenitores.*

1.4.2. *A mãe é obrigada, na empresa onde trabalha, a várias deslocações pelo país, ao serviço da empresa na qual trabalha em regime assalariado.*

1.4.3. *Nessas deslocações pelo país tem de ficar fora muitas noites e, outras vezes, chega a altas horas da madrugada.*

1.4.4. *Como o horário que me é proposto, a minha filha vai ter de permanecer sozinha, sem qualquer apoio de retaguarda, nomeadamente para a transportar e ajudar nas suas obrigações escolares e confeção do jantar.*

1.4.5. *A realidade da minha vida conjugal e paternal apenas é possível com a atribuição de um horário flexível, previsto no artigo 56.º do Cód. Trabalho.*

- 1.4.6. *Por outro lado, a minha qualidade de ..., não me impede de praticar e cumprir qualquer um dos horários.*
- 1.4.7. *Acresce que, a minha categoria profissional é de ..., que me obriga ao exercício de funções altamente qualificadas, particularmente de ...
...que pertence a uma linha específica de produção.*
- 1.4.8. *Nesta linha de produção, o horário previsto é o da manhã. Exerci estas funções durante 7 anos consecutivos, até à data em que sofri um acidente de trabalho.*
- 1.4.9. *Após o período de ITA, quando retomei as funções passaram-me para outra ... e outras funções, que nada têm a ver com aquelas que desempenhava e que correspondem à minha categoria profissional.*
- 1.4.10. *Passei a fazer um trabalho de menor qualidade, isto é, menos exigente em termos técnicos e de conhecimento.*
- 1.4.11. *Estas novas funções, em que indevidamente me colocaram, servem agora de fundamento à invocação pela empresa da não existência de funções adequadas para mim no turno da manhã.*
- 1.4.12. *Concluindo, a decisão de me colocar no horário da tarde não tem qualquer interesse para o bom funcionamento da empresa, antes constitui uma manifestação de desagrado em virtude de não ter exercido a atividade profissional durante o período de ITA, decorrente de acidente de trabalho.*
- 1.4.13. *Como sabem, assinei a alteração ao horário de trabalho após ter sido chamado ao gabinete do chefe e por mero receio de que pudesse*

pôr em causa o desempenho da minha atividade profissional ao serviço da vossa empresa.

1.4.14. *Pelo exposto e evitando mais considerandos, pretendo ser colocado no horário da manhã ou em horário normal e no desempenho de funções atinentes à minha categoria profissional, pois que tenho de prestar assistência, insubstituível, à minha filha menor, de 12 anos.*

1.4.15. *Certo que promoverão esta mudança de horário, inteiramente justificada”.*

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/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 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.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.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. 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 pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não demonstra quais 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 e sem prejuízo de acordo entre as partes, 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. A entidade empregadora 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE FEVEREIRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.