

PARECER N.º 163/CITE/2020

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 916-FH/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 21.02.2020, a CITE recebeu da empresa ..., 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 16.01.2020, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte,
 - 1.2.1. *“Vem a signatária a exercer funções na categoria de «...», solicitar a V. Exas. se dignem a aplicar o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o expressamente estatuído no art. 56.º do Código do Trabalho, por ter um filho com idade inferior a 12 anos (cfr. assento de nascimento, bem como Cartão de Cidadão da signatária, declarando, sob compromisso de honra, que este faz parte do agregado familiar e vive com a signatária*

em comunhão de mesa e habitação, ao que acresce, ainda, a circunstância do progenitor do menor, ter a categoria profissional de «...», que não lhe permite prestar o apoio necessário, por fazer parte integrante do ... 24 horas por dia, todos os dias da semana.

1.2.2. *Porquanto, em síntese e no essencial, estando em causa valores sociais eminentes, como sejam os da parentalidade, e de acompanhamento insubstituível que o menor necessita, nomeadamente quanto à sua educação (art.68.º da Constituição da República Portuguesa), bem como o 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 (art.59.º da Constituição da República Portuguesa).*

1.2.3. *Nessa conformidade após decorridos 30 (trinta) dias após a receção da presente comunicação, seja atribuído à signatária o horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, nunca antes das 08:00 horas e que não exceda as 18:00 horas, até o menor completar 12 anos (art.56º do Código de Trabalho). Tendo em conta que a creche funciona das 07:30 às 19:00”.*

1.3. Em 05.02.2020, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Na sequência do seu requerimento, que deu entrada nos nossos serviços a 17/01/2020, no qual V. Exa. solicita pela aplicação do regime de horário flexível, nos termos e para os efeitos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, vimos pela presente, ao abrigo do*

disposto nos números 2 e 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, apresentar a nossa decisão, que passa pela intenção de proceder à recusa do seu pedido, pelos seguintes fundamentos:

- 1.3.2.** *A empresa dedica-se à fabricação de ...*
- 1.3.3.** *V. Exa exerce funções como ..., estando afeta à secção de produção nas nossas instalações em ...*
- 1.3.4.** *Tal estabelecimento tem um horário de funcionamento das 06:00h de segunda-feira às 06:00h de sábado.*
- 1.3.5.** *Ora, uma vez que estamos diante de um estabelecimento que funciona durante 24h durante 5 dias por semana (das 06:00h de segunda-feira às 06:00h de sábado), tal obriga-nos a uma gestão minuciosa dos horários de trabalho de todos os trabalhadores desta empresa.*
- 1.3.6.** *Assim, optamos pela prestação de trabalho das equipas de produção no regime de turnos, sendo realizados três turnos, por entendermos ser esta a modalidade de tempo de trabalho que melhor se coaduna com a realidade da nossa empresa.*
- 1.3.7.** *O que nos permite que o estabelecimento possa laborar cinco (5) dias seguidos (24h) por semana, sem que isso cause uma oneração excessiva quer para a própria empresa, quer para os trabalhadores - o que poderia gerar, antes de mais, uma discriminação injustificada.*
- 1.3.8.** *Consideramos, por isso, que este é o sistema mais justo e igualitário para todas as pessoas envolvidas.*

- 1.3.9.** *No turno em que se encontra adstrita, que se inicia às 22h e termina às 6h do dia seguinte, laboram 80 (oitenta) trabalhadores ao mesmo tempo.*
- 1.3.10.** *Apesar de V. Exa. solicitar um horário flexível, a verdade é que, entendemos que o requerido não corresponde ao conceito de horário flexível previsto na lei.*
- 1.3.11.** *Determina o n.º 1 do artigo 56.º do CT que qualquer trabalhador “C) com filho menor de 12 anos que com ele ‘iva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (...)”, estipulando o n.º 2 do artigo 56.º do CT, que o horário flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário de trabalho.”*
- 1.3.12.** *Destarte, o horário de trabalho é definido pelo empregador, pelo que a V. Exa. apenas caberá escolher, dentro desses limites, as horas de início e horas de termo do período normal de trabalho diário.*
- 1.3.13.** *Desde o início do seu contrato, V. Exa. sempre desempenhou as suas funções com horário por turnos, mais concretamente no turno que se inicia às 22h e termina às 6h do dia seguinte.*
- 1.3.14.** *O que V. Exa. vem, agora, requerer é a alteração do horário de trabalho, deixando de laborar no regime de turnos, solicitando a fixação do seu horário de trabalho num regime de laboração de segunda-feira a sexta-feira, entre as 8h e as 18h, solicitando, ainda, a não prestação de trabalho ao sábado.*

- 1.3.15.** *Contudo, o regime especial de horário flexível, previsto no artigo 56.º e 57.º do CT, não abrange a possibilidade de alterar os dias de descanso semanal, uma vez que os limites diários de horário flexível não são confundíveis com a fixação dos dias de descanso semanal, direito que é da entidade empregadora como expressão do seu poder de direção.*
- 1.3.16.** *Pois bem, não sendo possível que a empresa possa gerir os trabalhadores, na parte da produção a que se encontra alocada de acordo com a sua categoria, de outra forma que não pela alternatividade prevista no regime dos turnos, consideramos que não é possível, em termos práticos, conceder o horário que pretende e que a concessão do seu pedido, a verificar-se, iria, efetivamente e sem margem de dúvida, causar um prejuízo considerável à empresa.*
- 1.3.17.** *Portanto, ainda que a empresa se pautar por uma preocupação e zelo com todos os seus trabalhadores, tentando inclusivamente promover o bem-estar, compatibilização da vida pessoal e profissional e felicidade no trabalho, a verdade é que a aprovação deste pedido geraria uma grande instabilidade na empresa em geral e nos recursos humanos em especial, como se demonstrará.*
- 1.3.18.** *Efetivamente, V. Exa. foi contratada a 18 de outubro de 2010, tendo sido condição essencial para a sua contratação, a possibilidade de a empresa poder fixar e alterar o seu horário de trabalho em função das suas necessidades, podendo o horário ser fixado em regime de turnos fixos ou rotativos e incluir a prestação de trabalho ao sábado e em período noturno.*

- 1.3.19.** *Como é do seu conhecimento, desde a sua contratação, os turnos são organizados de forma a permitir o funcionamento no período de 24h/24h de segunda-feira a sábado.*
- 1.3.20.** *Ora, para que tal funcionamento seja possível a empresa estabeleceu o regime de três turnos. O primeiro turno inicia às 06h00 e termina às 14h00, o segundo turno inicia às 14h00 e termina às 22h00 e o terceiro turno inicia às 22h00 e termina às 06h00. O horário que V. Exa. pretende não se coaduna com o horário dos turnos pré estabelecido.*
- 1.3.21.** *V. Exa. exercendo funções adstritas à categoria de ..., está afeta a uma linha de produção. Concedendo a empresa o seu pedido, o turno 1 ficaria com um período a descoberto de, pelo menos, duas horas (das 06h00 às 08h00) e o turno 2 com o período a descoberto de, pelo menos, quatros horas (das 18h00 às 22h00).*
- 1.3.22.** *Pelo que, atento o supra exposto, a atribuição do horário requerido por V. Exa. implicaria a necessidade de a empresa proceder à contratação de um trabalhador para ocupar o seu lugar, nos referidos períodos a descoberto, de forma a manter o nível de serviço prestado, o que não é nesta fase comportável face à gestão económica da empresa. Já que tal situação iria implicar urna nova contratação a termo, com impacto direto no aumento de despesas com retribuições e subsídios de alimentação, mas também com a necessidade de aumento de custos ao nível das contribuições para a Segurança Social, agravação de seguro de acidentes de trabalho e do preço da empresa de segurança e higiene no trabalho, bem como os fundos de compensação de trabalho.*

- 1.3.23.** *Pois bem, tal custo seria excessivo na medida em que não poderia ser aportado a um qualquer ganho inerente, bem pelo contrário, uma vez que estaríamos a contratar uma pessoa apenas para fazer face a um período limitado de horário, no qual V. Exa. não pretenderia exercer funções.*
- 1.3.24.** *De resto, iríamos ficar com esse mesmo recurso humano excedente, dado que, em certos períodos de tempo, o mesmo estaria com as suas funções esvaziadas.*
- 1.3.25.** *Assim, pelas razões expostas determinadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, verifica-se a impossibilidade de atribuição do pretendido regime de horário flexível por o mesmo comprometer seriamente o funcionamento do serviço.*
- 1.3.26.** *Pelo que é nossa intenção proceder à respetiva recusa, mantendo-se o seu regime de trabalho na modalidade de trabalho por turnos, desempenhando as suas funções no turno 3.*
- 1.3.27.** *Não obstante, a empresa não se opõe à troca de turno com outro trabalhador, concretamente para o primeiro turno, o qual se inicia às 06h00 e termina às 14h00”.*
- 1.4.** Em 17.02.2020, a requerente respondeu à entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** *“Perante a comunicação de V. Exas. da intenção de recusar o meu pedido de atribuição de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, ao abrigo do art. 57.º, n.º 4, do Código do Trabalho, exponho o seguinte:*

- 1.4.2.** *Os fundamentos invocados por V. Exas. para recusarem o pedido não são atendíveis, salvo o devido respeito, e não contrariam as razões apresentadas na minha carta de 16/01/2020. Reitero, pois, o pedido que apresentei.*
- 1.4.3.** *Mais solicito o envio do meu processo relativo ao pedido de atribuição de horário flexível à CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para apreciação e emissão do parecer referido nos n.ºs 5 e 6 do art. 57.º do Código do Trabalho.*

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.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/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.** É de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.5.** Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que *“o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”*.
- 2.6.** O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende *“por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”*. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que *“o*

horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.

- 2.7.** A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].
- 2.8.** 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.
- 2.9.** Na verdade, a entidade empregadora, apresentar razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, dado que o horário requerido pela trabalhadora, no desempenho das suas funções, não respeita os turnos existentes na empresa, pondo em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora demonstra quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora que é de segunda-feira a sexta-feira, das 08:00 horas às 18:00 horas, que está fora dos três

turnos de funcionamento da empresa que são das 06h00 às 14h00, das 14h00 às 22h00 e das 22h00 às 06h00, de 2ª feira a sábado.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo, desta poder apresentar novo pedido, se assim o entender, tendo em consideração o presente parecer.**
- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.**

APROVADO EM 18 DE MARÇO DE 2020, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.