

PARECER N.º 393/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 3429 - FH/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 28.07.2020, a CITE recebeu da empresa ..., 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 30.06.2020, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte,
 - 1.2.1. Que tem "*a função de ..., e vem, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor com oito anos de idade, tendo em conta que é uma relação monoparental, em virtude de ...*

- 1.2.2. *Assim, solicita que lhe seja facultada a possibilidade de ter o seguinte horário de trabalho: Das 9:00 horas às 17:00 horas sem hora de almoço ou em alternativa, das 9:00 horas às 18:00 horas com 1(uma) hora de almoço”.*
- 1.3. Em 20.07.2020, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Vimos por este meio informar V. Exa. que o pedido de atribuição do trabalho em regime de horário flexível anteriormente apresentado não poderá ser aceite pela empresa, tendo por base os motivos que seguidamente se enunciam.*
- 1.3.2. *Na presente data, V. Exa. exerce funções no ... na empresa, desempenhando as funções inerentes à categoria profissional de ...*
- 1.3.3. *O ... é composto por uma ... A empresa tem como objeto o fabrico e comércio ... A par disso a empresa produz também ...*
- 1.3.4. *Em termos de horário de funcionamento, a empresa está organizada em regime de laboração contínua, 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias por ano, 24 (vinte e quatro) horas por dia, sendo a continuidade do trabalho assegurada de forma sequencial por vários ... de processo, onde V. Exa. se integra.*
- 1.3.5. *O período normal de trabalho semanal da ... é em regime de laboração contínua, sendo definido em termos médios, com período de referência anual e não excede, em média, as 38 (trinta e oito) horas de trabalho.*

- 1.3.6. *Os respetivos horários de trabalho são elaborados para períodos de 5 (cinco) anos, com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição de tempos de trabalho e de descanso.*
- 1.3.7. *A realização dos turnos em regime de laboração continua com folga rotativa, nos horários 00h00- 08h00; 08h00- 16h00; 16h00 - 24h00 é primordial para assegurar o normal funcionamento da empresa com vista à produção de ...*
- 1.3.8. *Toda a gestão operativa da ... está também, assente na existência de 3 (três) turnos com folga rotativa, os quais já estão previamente organizados de acordo com as suas especificidades, ou seja, número de ... por turno e funções a desempenhar.*
- 1.3.9. *Como é do seu conhecimento, V. Exa. está afeto a um horário de trabalho de 3 (três) turnos com folga rotativa, constituído por 5 (cinco) equipas e, neste momento, exerce funções na área de produção, na qual são enquadrados todos os colaboradores com as seguintes funções:*
- 1.3.10. *Conduzir ou utilizar o equipamento instalado, máquinas ou conjunto de maquinismos; realizar ..., otimizando a sua execução com vista a obter a melhor eficiência das ações, em função de valores analíticos e da leitura de instrumentos de ...; zelar pelo comportamento do equipamento e do seu estado geral de conservação, sendo responsável por ações de manutenção primária, verificando níveis de controlo de ... e respetivos ajustes de acordo com instruções e limpeza da área de trabalho; elaborar relatórios de ..., participando anomalias de funcionamento.*

- 1.3.11. *De acordo com o solicitado, V. Exa. pretende um horário semanal das 9h00 às 17h00 sem intervalo de descanso para almoço ou, em alternativa, das 9h00 às 18h00 com intervalo de uma hora para almoço.*
- 1.3.12. *Na verdade, o pedido apresentado por V. Exa. traduz-se num horário fixo de segunda a sexta-feira, não existindo qualquer margem para a empresa elaborar o horário de trabalho dentro dos requisitos legalmente enunciados nas alíneas a), b) e c), do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.13. *Assim sendo, salvo melhor entendimento, no caso em análise, não está em causa um pedido de prestação de trabalho com flexibilidade de horário, mas sim, um verdadeiro pedido de alteração de horário de trabalho, não obstante a invocação dos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código de Trabalho, os quais apenas contemplam a prestação de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*
- 1.3.14. *Note-se que o regime de flexibilidade de horário legalmente previsto obriga à: 1) definição de um período obrigatório de apenas 4 (quatro) horas; ii) estipulação de intervalo de descanso não superior a duas horas; e, iii) indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.*
- 1.3.15. *Por conseguinte, tendo por base o requerimento de V. Exa., reitera-se que não está em causa um horário flexível, o que obsta a que a empresa pondere ou sequer atribua a V. Exa, um horário que se equipare a um dos horários anteriormente solicitados por V. Exa.*

- 1.3.16. *Acresce ainda que a definição dos dias de descanso semanal, no âmbito do horário de laboração contínua, é da responsabilidade da entidade empregadora, sendo que caberá ao trabalhador a escolha, dentro dos limites que a empresa impuser, a hora de entrada e saída do período normal de trabalho diário, cumprindo com as horas obrigatórias de presença na empresa, no enquadramento previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.17. *Por esse motivo, a atribuição do horário anteriormente solicitado por V. Exa. não poderá ser equacionada, sob pena de ser colocada em causa toda a organização das equipas dos 3 (três) turnos de laboração contínua, na qual V. Exa. se encontra integrado.*
- 1.3.18. *Salienta-se que o grupo de ..., em que V. Exa. se integra, funciona em equipa e assegura as funções do respetivo turno que vai rodando, sempre como grupo, nos sucessivos horários indicados. Acresce que cada grupo de rotação já tem a dotação adequada para garantir a normalidade do funcionamento, o que inclui a previsão face a eventuais ausências pontuais.*
- 1.3.19. *Porém, não é comportável a ausência sistemática de um ..., de forma prolongada, seja por semanas ou meses, o que implicaria que V. Exa. trabalharia em contraciclo face ao restante grupo.*
- 1.3.20. *Acresce que, atendendo ao atual número de elementos de capa equipa de laboração contínua, não é viável a substituição de V. Exa. por demais colegas de trabalho, visto que a forma de constituição das equipas da empresa não permite a supressão de postos de trabalho dos elementos que compõem tal equipa.*

- 1.3.21. *Atendendo ao sobredito, bem como às exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que tem o seu funcionamento organizado com base em 3 (três) turnos de laboração contínua, a empresa é forçada a recusar a prestação de trabalho em regime de horário flexível.*
- 1.3.22. *Na verdade, os condicionalismos ora enunciados são do conhecimento de V. Exa. e justificam de modo incontornável a recusa do horário anteriormente solicitado.*
- 1.3.23. *Note-se que o horário flexível indicado por V. Exa. e a inexistência de qualquer tipo de amplitude no horário pretendido colide em absoluto com o regime de turnos em vigor na empresa, sem prejuízo da empresa pretender viabilizar aos seus colaboradores uma conciliação da atividade profissional com a atividade familiar.*
- 1.3.24. *Na presente data, atendendo às necessidades de trabalho existentes na empresa e à forma de operacionalização da respetiva atividade, a empresa não dispõe de qualquer posto de trabalho disponível que seja coincidente com o horário de trabalho pretendido por V. Exa.*
- 1.3.25. *Cumprе ainda mencionar que o horário de trabalho pretendido por V. Exa. colidiria com a dinâmica das equipas existentes, visto que V. Exa. nunca estaria articulado com nenhuma das equipas de laboração contínua atualmente em vigor.*
- 1.3.26. *Atendendo ao sobredito e sem prejuízo da atual situação familiar de V. Exa., a empresa entende estarem evidenciadas as exigências imperiosas de funcionamento da empresa e a impossibilidade de V.*

Exa. desempenhar a respetiva atividade profissional nos termos pretendidos, atendendo à atual operacionalização da atividade da empresa”.

- 1.4. Em 22.07.2020, o requerente respondeu à entidade empregadora, reiterando o seu pedido e refutando os argumentos da entidade empregadora.

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.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/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. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.5. Assim, 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.
- 2.6. 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, 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.
- 2.7. 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”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.
- 2.8. Ora, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, compreendido entre *“as 9:00 horas e as 17:00 horas sem hora de almoço ou, em alternativa, entre as 9:00 horas as 18:00 horas com 1(uma) hora de almoço”*, está fora dos turnos estabelecidos pela empresa, pondo em causa o seu funcionamento, uma vez que a

realização dos turnos em regime de laboração continua com folga rotativa, nos horários 00h00 - 08h00 / 08h00 - 16h00 | 16h00 - 24h00 é primordial para assegurar o normal funcionamento da empresa.

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 empresa ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., podendo este 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 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, do dever de 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 EM 19 DE AGOSTO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP - CONFEDERAÇÃO GERAL DOS**

TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CGTP vota contra o projeto de parecer por se entender que não está concreta e objetivamente demonstrada a impossibilidade de concessão do horário flexível solicitado e assim reunidas as condições legais para fundamentarem a recusa”.