

PARECER N.º 274/CITE/2021

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 1457 - FH/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 18.05.2021, 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 22.04.2021, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Eu vivo com o meu filho e a minha mulher em comunhão de mesa e habitação, neste momento a minha mulher trabalha no ..., num trabalho essencial em regime de horários contínuos, devido ao horário da creche, não é possível os pais em conjunto, trabalhar em horários contínuos, neste momento não tenho ninguém que me possa auxiliar com o meu filho, o meu filho está na creche, cujo horário é das 8:30 às 18:00.*

- 1.2.2. *Não tenho outra alternativa, senão entrar em horário fixo, das 9:00 às 17:30, para poder desta forma levar e buscar, e ficar com o menino que têm 1 ano de idade.*
- 1.2.3. *Caso não seja possível à empresa implementar um horário nos termos referidos, venho, desde já, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, solicitar a aplicação de horário flexível.*
- 1.2.4. *A elaboração de um horário flexível deve obedecer aos critérios previstos no artigo 56.º n.ºs 3 e 4 do Código do Trabalho, em termos que me permita levar e buscar o meu filho até as 18 horas e permanecer com ele após esta hora, visto não ter ninguém que possa ficar com ele, os horários flexíveis é um direito dos trabalhadores com filhos em idade inferior a 12 anos”.*
- 1.3. Em 03.05.2021, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“A empregadora exerce atividade no setor da ..., designadamente, para a ..., o que faz na morada da sua sede social.*
- 1.3.2. *Tem por principal e praticamente exclusiva cliente, a sociedade ... ou sociedades fornecedoras desta, localizadas no ...*
- 1.3.3. *Conforme referido supra, produz para a sociedade ..., componentes ..., construídos por ..., que fornece em sistema (Just in Time).*
- 1.3.4. *As operações de requisição e a encomenda dos ditos componentes, pela ... à empregadora, são realizadas ao longo do período das 24*

(vinte e quatro) horas diárias de laboração, 7 (sete) dias por semana, 30 (trinta) dias por mês.

- 1.3.5.** *As operações de produção de componentes, controlo e localização de stoks e de satisfação, expedição e entrega das encomendas requisitadas/encomendadas pela ..., são igualmente realizadas ao longo das 24 (vinte e quatro) horas diárias do período de laboração, 7 (sete) dias por semana, 30 (trinta) dias por mês.*
- 1.3.6.** *Em sistema JIT, recebida a requisição, entra em produção a encomenda, sendo satisfeita e os componentes expedidos e entregues na quantidade e no tempo necessário.*
- 1.3.7.** *A não satisfação ou, a não satisfação tempestiva de encomendas, conduzem inevitavelmente a paragens da linha de produção da cliente ..., por falta de componentes, situação que tem como consequência, a imputação e o pagamento por parte da empregadora, de elevadas penalizações contratuais.*
- 1.3.8.** *Em cumprimento do contrato celebrado de produção e fornecimento de ... com a supra referida sociedade ..., a empregadora, vê-se na contingência e na necessidade de adequar o seu regime de funcionamento/laboraço, implementando regime idêntico ao daquela sua cliente.*
- 1.3.9.** *A não implementação de idêntico regime de laboração e funcionamento, implica, a não satisfação das condições do contrato para produção e fornecimento de ..., celebrado entre a empregadora e a cliente ... e o seu incumprimento.*

- 1.3.10.** *O trabalhador foi admitido ao serviço em 05.01.2015, para o exercício das funções da categoria profissional de ... (terceira), conforme resulta do respetivo contrato de trabalho.*
- 1.3.11.** *Como é do conhecimento do trabalhador, até ao ano 2017, a ... laborava em 5 (cinco) dias por semana, de Segunda a Sexta-feira, em regime de 2 (dois) turnos, das 7:00 às 15:30 e das 15:30 às 24:00 horas.*
- 1.3.12.** *Em 2017, a ... alterou o respetivo regime de funcionamento, passando a laborar continuamente, 7 (sete) dias por semana, de Segunda a Sexta-feira, em 3 (três) turnos, e de Sábado a domingo, em 2 (dois) turnos.*
- 1.3.13.** *Tendo a empregadora, como principal e praticamente exclusiva cliente, a dita ..., viu-se na contingência e na necessidade de adequar o seu regime de funcionamento/laboração.*
- 1.3.14.** *Implementando regime de laboração idêntico, designadamente, um 3.º (terceiro) turno, de Segunda a Sexta-feira, das 00:00 às 07:00 horas e 2 (dois) turnos de Sábado a Domingo, das 07:00 às 15:30 e das 15:30 às 24:00 horas (os denominados turnos de fim de semana).*
- 1.3.15.** *Com a implementação do referido 3º (terceiro) turno e dos turnos de fim-de-semana, o trabalhador (como os demais colegas do Departamento de Produção da empregadora; passou a executar a prestação de trabalho, de Segunda a Sexta-feira, em 3 (três) turnos rotativos semanais, das 00:00 às 07:00, das 07:30 às 16:30 e das 15:30 às 24:00 horas, de Segunda a Sexta-Feira e de Sábado a Domingo, das 07 às 15:30 e das 15:30 às 24:00 horas.*

- 1.3.16.** *O que vem acontecendo, repetidamente, desde 2017, sem quaisquer reclamações, manifestações de desagrado ou de descontentamento, por parte deste ou de qualquer outro trabalhador.*
- 1.3.17.** *No Departamento de Produção da empregadora, para além do trabalhador requerente, com a categoria profissional e as funções de ..., laboram outros 71 (setenta e um) trabalhadores, cumprindo também eles, exatamente, os mesmos horários por turnos, rotativos, de Segunda a Sexta-feira e de Sábado a Domingo.*
- 1.3.18.** *Sucede, que todos os demais trabalhadores com a categoria profissional de ..., a laborar no Departamento de Produção da empregadora, foram também eles, especificamente contratados, para executar trabalho em regime de turnos rotativos, de Segunda-feira a Domingo.*
- 1.3.19.** *Não existindo, na estrutura produtiva empregadora, com exceção dos Departamentos de Serviços Administrativos, qualquer outra organização do tempo de trabalho, que compreenda um horário de trabalho fixo, entre as 9:00 e as 17:30 horas, conforme a pretendida pelo trabalhador.*
- 1.3.20.** *A empregadora não tem a possibilidade de organizar na sua estrutura produtiva e exclusivamente para um só trabalhador, designadamente para o trabalhador requerente, um horário de trabalho compreendido entre a 9:00 e as 17:30 horas.*
- 1.3.21.** *Acrescendo que tal situação, implicaria a falta de um de trabalhador numa das estações de ..., no período compreendido entre as 7:30 e as 9:00 horas e a duplicação de trabalhadores numa das estações de ..., no período compreendido entre as 15:30 e as 17:00 horas.*

- 1.3.22.** *Exigências imperiosas do funcionamento da empresa, designadamente a necessidade de assegurar o regime de laboração contínua, em 3 (três) turnos rotativos, de Segunda a Sexta feira e em 2 (dois) turnos rotativos, de Sábado a Domingo, em cumprimento do contrato de produção e fornecimento de ... celebrado com a ..., implicam a recusa do pedido de autorização de horário flexível.*
- 1.3.23.** *O trabalhador é indispensável na execução das suas funções, no regime de laboração por turnos rotativos, acima referido, adequado ao regime de laboração contínua adotado pela empregadora.*
- 1.3.24.** *A empregadora está, atualmente, impossibilitada de substituir o trabalhador ou de implementar a alteração de horário flexível, por ele requerida”.*
- 1.4.** Em 12.05.2021, o trabalhador requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa da entidade empregadora, referindo, nomeadamente o seguinte:
- 1.4.1.** *“Compreendendo a situação da empresa, não concordo com a recusa da mesma, como já tinha referido, não tenho soluções neste momento para a situação da criança.*
- 1.4.2.** *Vou continuar a insistir para o pedido de horário flexível, na minha opinião a empresa tem condições para se encontrar uma solução, que seja benéfico para ambas as partes.*
- 1.4.3.** *Continuarei disponível para arranjar soluções, enfim de resolvermos esta situação complicada.*

1.4.4. *Este email serve como prova, em como não aceito recusa da 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 atividade 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/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.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/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, como terá de ser quando o horário de funcionamento da empresa ou serviço for o do trabalho por turnos, como no caso “*sub judice*”.
- 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 das “9:00 às 17:30”, está fora dos turnos da empresa que são “*de Segunda a Sexta-feira, em 3 (três) turnos rotativos semanais, das 00:00 às 07:00, das 07:30 às 16:30 e das 15:30 às 24:00 horas, de Segunda a Sexta-Feira e de Sábado a Domingo, das 07 às 15:30 e das 15:30 às 24:00 horas*, prejudicando o funcionamento da produção 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 ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador

com responsabilidades familiares ..., e sem prejuízo de, se assim o entender, apresentar novo pedido de acordo com 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 09 DE JUNHO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS
TRABALHADORES PORTUGUESES.**