

## PARECER N.º 524/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 2647 - FH/2021

### I – OBJETO

- 1.1. Em 29.09.2021, 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 30.08.2021, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte,
  - 1.2.1. Que *“exerce funções de operador de ..., e de acordo com os artigos n.º 56 e 57 do Código do Trabalho, vem solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de doze anos, visto que a minha companheira também trabalha num regime de horários rotativos, conforme declaração comprovativa entregue em mão.*

- 1.2.2. *Com o seguinte horário de trabalho: Das 8H30 às 17H00.*
- 1.2.3. *Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.*
- 1.3. Em 17.09.2021, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“No dia 29 de agosto de 2021, o trabalhador supra identificado, enviou um email para o serviço de Recursos Humanos da sua entidade empregadora, comunicando que foi notificado para efetuar trabalho por turnos.*
- 1.3.2. *Tacitamente recusando-se a tal, referiu que se iria apresentar ao serviço no dia seguinte ao envio do email no horário que habitualmente exerce (8h30 às 17h).*
- 1.3.3. *Como justificação para tal, o trabalhador indicou os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, referentes ao direito a horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares e respetiva autorização.*
- 1.3.4. *O pedido em concreto para trabalhar em regime de horário flexível, apenas foi comunicado, por escrito pelo trabalhador à entidade empregadora, no dia 30 de agosto de 2021.*
- 1.3.5. *Assim, o trabalhador apenas poderá pretender e o seu pedido produza efeitos a partir de 28 de setembro de 2021.*
- 1.3.6. *Até aquela data, deve o trabalhador perante a entidade empregadora, comparecer no local de trabalho na hora indicada,*

*para exercer a jornada de trabalho até à decisão ou não de autorização.*

- 1.3.7.** *Por outro lado, o horário de trabalho corresponde à determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal — artigo 200.º, n.º 1 do Código do Trabalho.*
- 1.3.8.** *O n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho consagra o direito do trabalhador ao horário flexível, estando o conceito de tal direito definido no n.º 2 do mesmo preceito, nos termos do qual 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.*
- 1.3.9.** *Os limites dentro dos quais o trabalhador poderá escolher o horário serão os que decorrem do n.º 3. E, deste, resulta que é o empregador quem deve elaborar o horário em conformidade com o que nele se estipula.*
- 1.3.10.** *O mesmo preceito não confere ao Trabalhador o direito de balizar ou impor ao Empregador as horas do início e do termo do período normal do trabalho que pretende que este lhe fixe o horário flexível.*
- 1.3.11.** *Não obstante o supra exposto, o certo é que o trabalhador terá que indicar, no seu pedido, o prazo previsto, dentro do limite aplicável.*
- 1.3.12.** *Ora, o trabalhador não procedeu a esta indicação.*
- 1.3.13.** *Não obstante o supra exposto, o certo é que o pedido de horário flexível terá sempre que ser recusado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa. porquanto:*

**1.3.14.** *A entidade empregadora do trabalhador é uma empresa com um único local de trabalho localizado em ... É uma média empresa que emprega mais de 120 funcionários.*

**1.3.15.** *A empresa contribui com todos os seus recursos e mais de 30 anos de experiência no fornecimento de soluções de alumínio.*

**1.3.16.** *A laboração da empresa consiste em 3 atividades diferentes:*

- *Fundição de Alumínio: Definição do processo: o alumínio no formato de lingote, sucata ou outros passa por um processo de fusão através de aquecimento dentro de um forno. Uma vez o alumínio fundido este é vazado para um molde e arrefecido de modo a adquirir as características químicas e dimensionais necessárias, de acordo com o produto final (Billete). Neste momento trabalhando em laboração contínua.*
- *Extrusão de alumínio: Definição do processo: a extrusão consiste em moldar um Billete de alumínio passando-o através de um molde (matriz) com uma abertura da forma do produto final (Perfil). A matriz corresponde à secção transversal do perfil a ser obtido. Nestes momentos trabalhando 24 horas de segunda a sexta.*
- *Fabricação de matrizes: Definição do processo: a partir de uma patela de aço, passando por conjunto de máquinas especializadas, é aberto um ou mais buracos com a forma final do perfil a extrudir, servindo assim como molde.*

**1.3.17.** *É nesta última unidade que o trabalhador exerce sua função, como Operador de Máquinas-Ferramentas. Esta unidade possui uma cadeia produtiva composta por máquinas ..., por onde passa uma porção de aço, onde são feitos diversos furos e operações, até obtermos o molde*

*conforme solicitado pelo cliente. Em cada conjunto de máquinas, há um operador para manuseá-la e cada turno é composto por dois trabalhadores. Estes dois trabalhadores são imperiosamente necessários para concluir o processo de criação de uma matriz.*

**1.3.18.** *É uma cadeia produtiva que, dependendo da solicitação do cliente, tem que funcionar de 16 a 24 horas, adaptando-se à demanda do mercado. O ano que passou, derivado da pandemia, as operações foram desenvolvidas em 16 horas por dia (dois turnos: manhã e tarde). Hoje: a situação do mercado está bem melhor, o que tem permitido à empresa vender mais e, para isso, o processo de produção deve-se adequar à nova demanda do mercado e também os novos prazos de entrega que cada dia são mais curtos.*

**1.3.19.** *Esta é uma exigência do mercado que a empresa tem de cumprir para subsistir no mercado atual. Há meses, a demanda por matrizes vem aumentando, o que levou a empresa passar de dois turnos para três (manhã, noite, tarde), trabalhando como em outras seções da fábrica, 24 horas de segunda a sexta-feira.*

**1.3.20.** *O trabalhador em causa faz parte de uma dessas equipas, necessária para atender os clientes da entidade empregadora, sendo fundamental que ele esteja operando as suas máquinas no turno que lhe corresponde. Caso contrário, causaria uma quebra na corrente e a conseqüente não conclusão da peça / molde a ser entregue. Não sendo entregue a peça / molde ao cliente: este não procederá ao pagamento, e quebrará a confiança para a celebração de novos contratos, comprometendo assim em curto prazo a existência da empresa, dada a competitividade deste mercado.*

- 1.3.21.** *Por tudo isso, é absolutamente impossível conceder flexibilidade de horário a este trabalhador, visto que seu trabalho é fundamental nos turnos indicados acima, o que constituiu uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa.*
- 1.3.22.** *Por tudo o exposto, é intenção da empresa recusar o pedido do trabalhador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, previsto nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho”.*
- 1.4.** Do presente processo não consta que o trabalhador requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

## **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.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.º3 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.** Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte do requerente, deve entender-se que este pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até a filha perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquele indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.



- 2.5.** 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.
- 2.6.** 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.
- 2.7.** 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.
- 2.8.** 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.

- 2.9.** Ora, a entidade empregadora, apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, uma vez que a empresa 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 aquele trabalhador, que não coincide com os turnos existentes na empresa, pondo em causa todo o encadeamento que implicam as linhas de produção inerentes ao regular 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 ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...
- 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 13 DE OUTUBRO DE 2021, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA  
CITE.**