

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 688/CITE/2023

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 688/CITE/2023, solicitado, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, na sequência da comunicação da empresa da intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares.

Processos n.ºs 2990 -FH/2023 e 3675 - RP/2023

I

1. Em 01.08.2023, a CITE recebeu da ... uma reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado, em 19.07.2023, por unanimidade dos membros da CITE, solicitado, 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, relativo à intenção de recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., parecer esse que foi desfavorável à referida intenção de recusa.

II

2. Ora, na presente reclamação, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 2.1. *“No dia 22 de maio de 2023 a empresa recebeu nas suas instalações o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo seu trabalhador ...*

- 2.2.** *Após a análise detalhada do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a empresa proferiu, por escrito, a comunicação de intenção de recusa.*
- 2.3.** *Sendo que a empresa remeteu a referida comunicação de intenção de recusa ao referido trabalhador por via de carta registada com aviso de receção no dia 7 de junho de 2023, uma vez que o mesmo se encontrava ausente ao seu serviço e alocado ao turno da noite.*
- 2.4.** *Não sendo possível à empresa, por esse motivo, proceder à entrega da referida decisão nessa semana por mão própria ao trabalhador.*
- 2.5.** *Após ter sido enviada a carta com a decisão da empresa foi recolhida nos CTT no dia 12 de junho de 2023 à Senhora D. ... — certamente em representação e a pedido do trabalhador.*
- 2.6.** *Não obstante o facto de ter realizado a comunicação da sua decisão por via de carta registada com aviso de receção, enviada no dia 7 de junho de 2023, ainda assim, no dia 13 de junho de 2023, a empresa entregou, igualmente, a referida decisão em mãos ao trabalhador.*
- 2.7.** *Ora, de acordo com o parecer desfavorável relativo à intenção de recusa do pedido de horário flexível, a CITE manifestou o entendimento de que a empresa, em virtude de (alegadamente) ter incumprido o prazo legal de 20 dias de que dispunha para proferir a decisão de intenção de recusa, conforme consta previsto no artigo 57º, n.º 3 do Código do Trabalho.*
- 2.8.** *Uma vez que o mesmo findava no dia 12 de junho de 2023 e apenas no dia 13 de junho de 2023, foi entregue por mão própria a decisão ao trabalhador.*
- 2.9.** *Deferindo tacitamente o pedido apresentado pelo trabalhador com base na aplicação da ai. a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

- 2.10.** *Resulta do exposto que o parecer da CITE desfavorável à intenção de recusa de autorização do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador se fundamentou única e exclusivamente no facto de (alegadamente) a empresa não ter observado o prazo legalmente previsto para proferir a decisão relativa ao mesmo.*
- 2.11.** *Em consequência, sucumbindo a razão determinante do parecer desfavorável e por razões constantes de prova documental inequívoca, deve existir parecer favorável.*
- 2.12.** *Termos em que se solicita a revogação do parecer da CITE sobre o qual a presente Reclamação incide e a emissão de novo parecer prévio relativo à intenção de recusa relativa ao pedido de autorização da prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador da empresa.*

III

- 3.** A CITE no âmbito das suas atribuições e competências, previstas no artigo 3º, alínea d) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de apreciar os requisitos legais, nomeadamente, verificar os trâmites do procedimento, os prazos de apresentação da intenção de recusa do horário flexível, bem como da remessa do processo à CITE, por parte da entidade empregadora, e respetivas consequências legais, a que alude o artigo 57º do Código do Trabalho.
- 3.1.** De facto, a CITE não cometeu qualquer erro, no parecer reclamado, dado que dos documentos constantes do processo que lhe foi remetido pela ora reclamante, não constava o registo da carta da entidade empregadora, de 07.06.2023, dirigida ao requerente, com a intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, pois apenas constava a carta da entidade empregadora

dirigida ao trabalhador, com a intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, entregue por mão própria, no dia 13.06.2023.

- 3.2.** Na verdade, no que respeita ao prazo de 20 dias para comunicação ao trabalhador da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, a entidade empregadora apenas em sede de reclamação apresentou os documentos comprovativos, de que a mencionada comunicação tinha sido efetuada dentro do prazo legal.
- 3.3.** Em virtude de se ter verificado, no âmbito da presente reclamação, não ter ocorrido aceitação tácita do pedido de horário flexível, tal implica desde logo que a CITE se pronuncie sobre a questão de fundo do mencionado pedido e da respetiva intenção de recusa.

IV

- 4.** No seu pedido dirigido à entidade empregadora em 22.05.2023, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
- 4.1.** *“Estando na empresa, há cerca de 13 anos, com a categoria profissional de Op. Linha 1ª, venho pelo presente, em virtude da necessidade de cumprir com as minhas responsabilidades enquanto pai de uma criança menor de 7 anos de idade, de acordo com os art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicitar que me seja atribuído horário de trabalho flexível compatível com as minhas responsabilidades familiares.*
- 4.2.** *Considerando que o local de trabalho da minha companheira, se situa em ..., e que os horários de trabalho que esta pratica, tornam impossível a mesma de assegurar o bem estar da nossas filhas, após o término das atividades escolares, e, considerando ainda que o horário de trabalho que atualmente me encontro*

a praticar é também ele incompatível com as minhas responsabilidades parentais, e torna impossível a conciliação com a minhas responsabilidades profissionais.

- 4.3.** *Solicito que me seja atribuído um horário de trabalho que permita a conciliação destas duas partes da minha vida, pelo que para tal sugiro um horário compreendido entre as 7:00 horas e as 18:00 horas, distribuído de 2ª a 6ª feira.*
- 4.4.** *Tendo em conta os horários em vigor na empresa, coloco à vossa consideração a possibilidade de atribuição do horário de trabalho entre as 7:00h e as 15:30h em vigor na secção onde me encontro a prestar as minhas funções, desde já declaro estar disponível para mudar de departamento caso tal mudança me permita ter acesso ao horário de trabalho que agora solicito ou em alternativa. Proponho ainda, caso o horário por mim anteriormente proposto não seja possível de concretizar, a possibilidade da atribuição de um horário de trabalho central entre as 9:00h e as 17:30h.*
- 4.5.** *Pretendo ainda, uma vez que não tenho previsibilidade de quando deixarei de ter necessidade do horário agora solicitado, que o mesmo me seja atribuído até ao limite previsto na lei para o devido efeito, ou seja, até à minha filha atingir os 12 anos de idade, com início no prazo de 30 dias após a data de receção desta carta.*
- 4.6.** *Junto envio em anexo declaração da junta de freguesia em como a minha filha vive em comunhão de mesa e habitação comigo, como previsto na lei e declaração das atividades escolares da minha filha".*

V

- 5.** Em 11.06.2023, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 5.1.** *“A título prévio, cumpre referir que o pedido formulado por V. Exa. não encontra correta e adequadamente formulado, incumprindo o que a lei prevê e exige, devendo, conseqüentemente, culminar com o respetivo indeferimento.*
- 5.2.** *Assim, sendo, refere o legislador que o pedido de horário flexível, a ser formulado pelo trabalhador, deve ter por base, dentro de certos limites, as horas de início e termo, mas do qual resulte, necessariamente, margem para que, ao abrigo do poder de gestão que assiste à entidade empregadora, a mesma possa determinar, concretamente — e por referência à janela temporal indicada pelo trabalhador no seu pedido — qual será o concreto horário de trabalho a ser observado.*
- 5.3.** *Sucede que, do pedido formulado por V. Exa., resulta apenas que pretende que seja fixado horário de trabalho entre as 7h00 e as 18h00, distribuído de Segunda a Sexta-feira, sem que tal possibilite ou dê margem à Empresa para definir ou determinar qual o horário a ser praticado por v. Exa. uma vez que, verdadeiramente e em concreto, só existira um único possível.*
- 5.4.** *Como V. Exa. bem sabe e não ignora, a Empresa funciona em regime de laboração contínua, mediante a distribuição horária por 3 (três) turnos distintos: 7:00h/15h:30; 15h:20/23h:50 e 23h:40/7h:10.*
- 5.5.** *Assim, é falacioso considerar que V. Exa. efetuou um pedido de horário flexível permitindo e dando margem à Empresa para, ao abrigo dos seus poderes de gestão, determinar o seu horário em concreto, quando na realidade, só existe um único horário (turno) possível (ainda que, conforme mais adiante será explicado, não se revela exequível a sua atribuição em moldes fixos), de onde não resulta qualquer opção ou margem para a Empresa.*

- 5.6.** *Determinando, assim, com que este requisito se dê por incumprido. Mais ainda, e como V. Exa. bem tem conhecimento, no setor / área da produção a que se encontra afeto, na qualidade de Operador de Produção (Operador Linha o desempenho de funções e exercício de atividade, está e sempre esteve organizado em moldes rotativos e contínuos, implicando a laboração ininterrupta (incluindo, em determinados períodos, os 7 dias da semana, de segunda-feira a domingo), pelo que o pedido por si formulado — no sentido de apenas estar afeto de segunda a sexta-Feira, com dispensa e folgas fixas aos fins-de-semana — é patentemente contrário àquela que é a gestão e desenvolvimento de atividade da Empresa, não havendo margem, assim, para atender ao mesmo.*
- 5.7.** *Igualmente determinando com que este requisito se dê por incumprido, por colidir de forma patente e inultrapassável com o modelo de gestão implementado na empresa.*
- 5.8.** *Assim sendo, e não obstante a apreciação de fundo e crucial, quanto ao pedido de horário flexível, que mais abaixo será feita, desde já se refira que, por manifesto incumprimento do pressuposto de base de que o legislador faz depender a elaboração e atribuição de um pedido de horário flexível, é intenção da aqui Empresa recusá-lo liminarmente.*
- 5.9.** *Estes horários de trabalho, conforme V. Exa. tem pleno conhecimento, assumem natureza forçosamente rotativa, atento o modelo de negócio implementado e modo de desenvolvimento da atividade, desde sempre vigente na Empresa, por se revelar o único eficiente e produtivo, atentas as necessidades sentidas pela Empresa, em função das exigências provenientes do cliente único com quem a Empresa se relaciona comercialmente (...).*
- 5.10.** *V. Exa., na qualidade de Operador de Produção encontra-se, presentemente, alocada à Equipa B, cujos horários de trabalho, fixos e definidos consoante as*

imperativas necessidades sentidas pela Empresa, se traduzem nos acima descritos, em sistema rotativo entre os três horários / turnos existentes.

- 5.11.** *A alteração de horário proposta por V. Exa., como compreenderá, acarretaria diversos e incontornáveis transtornos em termos de reorganização do trabalho e das equipas existentes, na medida em que implicaria que V. Exa. se mantivesse, em termos permanentes e fixos, num turno, sem qualquer rotação.*
- 5.12.** *Mais se refira que a atividade desenvolvida na área da produção, onde V. Exa. se insere, tratando-se de setor fabril automóvel, compreende a alocação de postos em linhas de produção, sequenciais, todos devidamente ocupados e interdependentes entre si, de modo que no final o produto seja concluído / entregue".*

VI

- 6.** Em 16.06.2023, o trabalhador requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido e refutando os argumentos da entidade empregadora.

VII

- 7.** 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”.

- 7.1.** 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.).
- 7.2.** 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”.*
- 7.3.** 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).
- 7.4.** 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”.*
- 7.5.** 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”.*

7.5.1. *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”.*

7.6. *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.*

7.7. *No que respeita aos fins de semana, 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.*

7.8. *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”.*

- 7.9.** 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*”.
- 7.10.** 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”].
- 7.11.** 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.
- 7.12.** 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.
- 7.13.** 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.

7.14. 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.

7.15. Ora, 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 concretiza 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, no seu local de trabalho.

VIII

Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE, relativamente ao parecer reclamado, face à apresentação, na presente reclamação, de prova relativamente ao cumprimento do prazo em causa, altera o parecer reclamado no sentido da não verificação do deferimento tácito do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares, que lhe foi remetido pela entidade empregadora, pelo que, tendo apreciado a questão substancial, face ao aí exposto, mantém a conclusão do parecer n.º 688/CITE/2023, aprovado em 19.07.2023, desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., por forma a

que, tendo em consideração as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do seu serviço, o trabalhador requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.

APROVADA EM 31 DE JANEIRO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.