

PARECER N.º 571/CITE/2024

**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 2276 - FH/2024**

I – OBJETO

- 1.1. Em 18.04.2024, 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, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“A exercer funções na secção de Matérias Primas e Casco, venho por este meio, nos termos dispostos do artigo 56.º do Código do Trabalho, solicitar a V. Exª. que lhe seja atribuído o horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos.*

- 1.2.2.** *Solicito horário flexível ao fim de semana, folga ao sábado à tarde e domingo, como anteriormente, visto que a minha companheira já trabalha ao fim de semana, com folgas rotativas.*
- 1.2.3.** *Envio o horário escolar do meu filho e o horário laboral da minha companheira, a qual vivo em união de facto”.*
- 1.3.** Em 03.04.2024, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Em termos de funcionamento da Empresa, não nos parece viável aceitar o seu pedido, pelo que nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 3 e n.º 4 do Código do Trabalho, informamos V. Exª. que é nossa intenção recusar o mesmo, com os fundamentos seguintes:*
- 1.3.2.** *O pedido efetuado não cumpre os requisitos legais. Ora, analisado o pedido verifica-se que: o documento entregue não se encontra assinado por V. Exª., nem sequer datado; Não indica igualmente o prazo previsto; Não consta a declaração de que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.3.3.** *Refere que é necessária assistência inadiável e imprescindível, todavia não concretiza os motivos.*
- 1.3.4.** *De facto, V. Ex. está inserido na nossa secção de Matérias-Primas e Casco, possui a categoria de Condutor de Máquinas Industriais, conduzindo, entre outros equipamentos, uma Pá Mecânica (vulgo Caterpillar). Basicamente, o que faz é colocar a areia nas telas que vão abastecer os silos, que por sua vez alimentam os fornos de fusão, e*

colocar o casco de vidro na estação de tratamento, tudo isto com recurso a esta Pá Mecânica.

- 1.3.5.** *Como sabe, a areia e o casco de vidro constituem matérias-primas indispensáveis à fabricação do vidro, numa fábrica que trabalha em regime de laboração contínua, 24 sobre 24 horas, 365 dias por ano. Em consequência das obras dos fornos 1 e 4 e dos aumentos da capacidade de produção daí decorrentes, passou a haver necessidade de garantir mais horas de abastecimentos, de areia e de casco de vidro, entre outras matérias-primas, durante os dias da semana, nos feriados e durante o fim de semana. Para fazer face a esta necessidade, houve necessidade de alterar o horário de trabalho que estava em vigor porque o mesmo já não garantia os abastecimentos necessários para garantir os 4 fornos da fábrica em funcionamento, sem rutura nas matérias-primas.*
- 1.3.6.** *Assim, passou-se do horário executado por 2 pessoas, para o horário executado por 3 pessoas. Foi efetuada a mudança do horário de trabalho, seguindo os requisitos legais, consultando a Comissão de Trabalhadores, que deu um parecer favorável, e os trabalhadores envolvidos, um dos quais V. Ex^ª.*
- 1.3.7.** *Portanto, aquilo que V. Ex. está a pedir não é um horário flexível, o que a empresa pretende é mudar para um horário de trabalho que deixou de estar em vigor pelas várias razões atrás expostas.*
- 1.3.8.** *As necessidades de abastecimento de matérias-primas aumentaram sendo necessário alargar a cobertura durante os dias da semana, os feriados e ao fim de semana, para que não haja rutura dos 4 fornos da Empresa.*

- 1.3.9.** *A distribuição de trabalhadores pelos postos e horários de trabalho encontra-se otimizada, não havendo afetação de recursos humanos em excesso. Como sabe, o horário de trabalho em vigor é desempenhado por três trabalhadores, sendo V. Ex^a um deles, distribuídos por três turnos ao longo da semana, os quais garantem o normal abastecimento das matérias-primas aos fornos, assegurando assim o normal funcionamento dos mesmos e, conseqüentemente, dos restantes departamentos da fábrica afetos à área da produção, os quais trabalham em regime de laboração contínua. Portanto, o horário de trabalho em vigor, assegurado pelos três trabalhadores, no qual V. Ex. se inclui, é imperioso ao bom funcionamento da empresa, sendo imprescindível a sua manutenção nos termos existentes.*
- 1.3.10.** *Por conseguinte, o seu posto de trabalho é indispensável, uma vez que o normal abastecimento de matérias-primas à fábrica só ocorre estando os três turnos assegurados. Qualquer desfasamento nestes turnos coloca em causa o cumprimento dos planos produtivos, pelo que o seu posto de trabalho é indispensável.*
- 1.3.11.** *Para além disto, esta sua mudança implicaria, inevitavelmente, a contratação e a formação de um novo elemento para assegurar o seu posto de trabalho, uma vez que a Empresa não pode prescindir do referido posto de trabalho, o que se afigura um custo de cerca de € 33.500 anuais.*
- 1.3.12.** *Significa que, caso fosse acolhida a sua pretensão, teríamos a sua alocação num horário em que não pode desempenhar as suas funções, tendo o custo associado sem qualquer retorno, a que acresceria o custo da sua substituição, com a admissão de um*

trabalhador excedentário, duplicando o custo sem qualquer retorno, sendo manifestamente impossível de suportar”.

- 1.4.** Não consta do presente processo que o 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.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.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.** 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”
- 2.5.** 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”.
- 2.6.** 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”].

- 2.7.** 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.** Ora, 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.** Na verdade, existem questões prévias que impedem a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da instituição ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que são o facto de o trabalhador requerente não ter escolhido, dentro de certos limites, nomeadamente, dentro dos turnos existentes, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho e, também, não ter declarado que os/as filhos/as vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme dispõe o artigo 57.º n.º 1, alínea b), ponto i do mesmo Código.

- 2.10.** 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 trabalhador requerente, deve entender-se que este pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até o/a filho/a 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.

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, se assim o entender, formular novo pedido, 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 8 DE MAIO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE
PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**