

PARECER N.º 898/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 3939 – FH/2024

I – OBJETO

1.1. Por carta registada enviada em 15.07.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., a exercer funções de Chefe de equipa de manutenção – GUET – Chefe de Unidade Elementar de trabalho, Departamento DCV.

1.2. Por carta registada a 12.06.204 e recebida pela entidade empregadora a 13.06.2024 o trabalhador apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, à entidade empregadora supramencionada.

“(…)

2- Os menores têm 3 anos e 8 meses de idade respetivamente e o ora requerente declara, desde já, para os devidos e legais efeitos que estes vivem consigo em comunhão de mesa habitação.

(…)

7- Aliás antes do nascimento do segundo filho, ocorrido a 08.08.2023, o Requerente estava obrigado a outro horário de trabalho, designadamente das

06h00 às 14h00, compatível com o auxílio necessário aos seus filhos menores e esposa.

8- Sucede, porém, que estranhamente enquanto gozava a sua licença de paternidade, o seu horário foi unilateralmente revisto, sem o prévio consentimento deste, o que se impunha.

(...)

10- Do teor dos emails trocados, é evidente a preocupação do aqui Requerente em encetar diligências de forma a não prejudicar os interesses de V. Exas. e a sua vida familiar.

(...)

15- O Requerente, atualmente, trabalha 40 horas por semana, de segunda-feira a sexta-feira, por norma das 14h00 horas às 22:00 horas,

(...)

19- O Requerente solicita, assim, a V. Exa. que a prestação do trabalho passe a ser realizada em horário fixo semanal, de segunda-feira a sexta-feira, de acordo com o horário disponível designado de Light Flex 40h, com a V. Ref." interna F140(...)"

[("de acordo com o horário disponível designado de Light Flex 40h "i.e. entre as 08:00 horas e as 17:00 horas, com a possibilidade de entrar entre as 07h00- 09h00 e sair entre as 16h00- 18h00 horário - ponto 12 da intenção de recusa da Entidade Empregadora]

1.3. Por carta datada de 2.07.2024 a entidade empregadora responde ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

"(...)

5. E analisando a alteração solicitada, V. Exa. exerce funções inerentes à categoria profissional de Chefe de Equipa de Manutenção, no Departamento DCV, nas instalações da ...

6. Tal estabelecimento opera em regime de turnos, de segunda-feira a sexta-feira, obrigando a uma gestão minuciosa dos horários de trabalho de todos os trabalhadores.

(...)

11. No que ao Departamento DCV concerne, de forma a assegurar a atividade desenvolvida, a empresa tem uma equipa de trabalhadores distribuída por 3 (três) turnos, de segunda a sexta-feira, a saber:

- Turno 1: das 06:00 horas às 14:00 horas;
- Turno 2: das 14:00 horas às 22:00 horas;
- Turno 3: das 22:00 horas às 06:00 horas;

12. **Sucede que V. Exa. solicitou à empresa a atribuição de um horário flexível, de segunda a sexta-feira, "de acordo com o horário disponível designado de Light Flex 40h ",i. e. entre as 08:00 horas e as 17:00 horas, com a possibilidade de entrar entre as 07h00- 09h00 e sair entre as 16h00- 18h00, desde que se assegure compromissos agendados de organização da empresa.**

(...)

18. Todavia, o que V. Exa. requer é a alteração do horário de trabalho, deixando de laborar no regime de turnos, solicitando a fixação do seu horário de trabalho num regime de laboração de segunda-feira a sexta-feira, entre as 08:00 horas e as 17:00 horas.

(...)

20. Conforme referido, V. Exa. desempenha funções inerentes à categoria profissional de Chefe de Equipa de Manutenção, dirigindo e orientando diretamente um grupo de profissionais.

21. Ora, como facilmente se depreenderá, as funções desempenhadas por V. Exa. não serão facilmente substituíveis por um qualquer trabalhador, mas outrossim, por um outro Chefe de Equipa de Manutenção.

22. Chefe de Equipa de Manutenção esse que, aliás, já se encontrará afeto ou ao turno 1 ou ao turno 3 acima identificados, uma vez que, atualmente, o Departamento de DCV da Empregadora é constituído por apenas 3 (três) Chefes de Equipa de Manutenção no período da semana, incluindo-se aqui V. Exa.

(...)

30. Dito de outro modo, tendo em conta o turno 2 acima a que V. Exa. se encontra adstrito e o horário pretendido por V. Exa. caso o mesmo lhe fosse atribuído, na configuração solicitada, a **Empregadora** teria a produção, no posto de trabalho ocupado por V. Exa., a descoberto - no período compreendido entre as 17:00 horas e as 22:00 horas, perfazendo, assim, um total de 5 (cinco) horas diárias.

31. Ora, tendo por referência o exposto, a proposta realizada por V. Exa., tal como se encontra configurada, sempre acarretaria implicações e prejuízos na organização do sistema produtivo que não são comportáveis para a

32. Com efeito, qualquer que fosse a solução adotada pela empresa- contratar um trabalhador para ocupar as funções que V. Exa. deixaria vaga ou continuar a produção com menos um elemento- sempre acarretaria uma quebra no normal funcionamento da empresa e uma enorme perda de produtividade e rendimento.

(...)

43. Nesse sentido, a Empregadora não se opõe à troca de turnos com um outro Chefe de Equipa de Manutenção, ou a proceder a alguns ajustes no horário, desde que compatível com as suas funções, com produção de efeitos a 01 de novembro de 2024. (...)"

1.4. Por carta datada de 08.07.2024, o trabalhador apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido, e acrescenta:

“(...)

1-Trabalhador, requereu a V Exas., a execução da prestação de trabalho em horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, a filhos menores de 12 anos, (...), **até os menores atingirem, reitere-se os 12 anos de idade.**

(...)

6- **Relativamente ao ponto 11 da V/ missiva, afirmam V: Exas. que a V/ empresa opera em 3 turnos, o que salvo o devido respeito que é muito, a V/ empresa opera com produção alargada também às equipas de fim de semana, pelo que o número de turnos é superior ao alegado/invocado.**

7- No que concerne ao ponto 12, o pedido requerido pelo aqui Trabalhador foi ao encontro, no que respeita ao horário petitionado, do atualmente praticado pela Empresa, ou seja, esteja existe e é praticado na dinâmica da empresa e da organização direta em que se encontra inserido o aqui trabalhador.

8- **Na verdade, como é do conhecimento e organização de V: Exas., existem 5 CUETS de manutenção, e não apenas 3 como querem fazer crer na V/ resposta.**

9- **A corroborar, veja-se que existem 2 elementos da M/ organização, que estão inseridos e incumbidos em horários diferentes inerentes aos 3 turnos que mencionam, designadamente o trabalhador ... (funcionário n. ... - horário CUET de fim de semana) e o trabalhador ...**

(funcionário - que exerce a sua função no horário Light Flex 40), que é precisamente este último o horário solicitado e petitionado pelo ora exponente (...).

10- **Pelo que, objetivamente dúvidas não restam, que o petitionado pelo Trabalhador é e pode ser exequível na organização de V: Exas.**

11- Assim, ao invés do que alegam V. Exas. na resposta remetida, o Horário Light Flex já existe e encontra-se em funcionamento na organização DCV, por funcionário com mesma competência e categoria profissional- refira-se "Chefe de Manutenção".

Funcionário este, pertencente à mesma tutela e hierarquia do aqui Trabalhador, pelo que os motivos invocados por V. Exas., carecem de veracidade, porque contradizem o que efetivamente, na prática, ocorre na empresa.

(...)"

1.5. A entidade empregadora respondeu à apreciação do trabalhador que pretendeu esclarecer alguns dos pontos dessa apreciação, cuja a iniciativa não está prevista na lei.

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.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.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 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.

2.5. 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”.

2.6. 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”.

2.7. 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”].

2.8. 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.

2.9. 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.

2.10. 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, que são os limites previstos na lei, 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.

2.11. E, 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.

2.12. 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.

2.13. 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, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador no seu local de trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares,

3.2. O empregador deve 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, deve facilitar à trabalhadora 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.

IV – A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE AGOSTO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)