

PARECER N.º 20/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 5420-FH/2020

I – OBJETO

- 1.1. Em 07.12.2020, 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, de 09.11.2020, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte,
 - 1.2.1. *" Venho pela presente comunicar para os devidos efeitos, que no dia 4/11/2020 pelas 16h, foi-me solicitado pelo Sr. ... uma alteração no meu horário laboral, que se compreendia entre turnos, das 8h00-16h00, 16h00-0h00 e 0h00-8h00.*

- 1.2.2. *Sendo que atualmente sou Pai divorciado com a custódia total da minha educanda, estou impossibilitado de cumprir esse horário, uma vez que se requer de mim responsabilidades inadiáveis no que cumpre às necessidades da minha filha.*
- 1.2.3. *Em 19 anos que me encontro nesta empresa, sempre me mostrei disponível com toda a carga horária implícita à minha função e sempre cooperei com todos os horários que me eram solicitados, mesmo estando pelo seguro devido ao acidente.*
- 1.2.4. *Neste momento a minha filha encontra-se com 9 anos de idade, como tal terei esta obrigatoriedade horária até aos 12 anos.*
- 1.2.5. *Assim sendo, solicito a V/melhor atenção para com este assunto pois trata-se de uma situação temporária”.*
- 1.3. Em 27.11.2020, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção da sua comunicação de 9 de novembro na qual solicitava que lhe fosse concedida alteração do seu horário de trabalho de modo a poder assegurar o cumprimento das suas responsabilidades parentais.*
- 1.3.2. *A referida comunicação não veio acompanhada de qualquer documento, nomeadamente a declaração prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho o que sempre determinaria a recusa da sua pretensão.*

- 1.3.3.** *Acresce que, como é do seu conhecimento, apenas transitoriamente e de modo a procurar compatibilizar o trabalho com as suas alegadas responsabilidades parentais, tem cumprido um horário normal, cuja prática, como seguramente reconhece, não tem qualquer interesse para a empresa uma vez que poucas funções lhe são atribuídas, não podendo, assim, manter-se a atribuição desse horário.*
- 1.3.4.** *O trabalho no setor a que pertence - ... - desenvolve-se de acordo com dois horários, concretamente:*
- *Horário 205 - turno rotativo de segunda a sexta das 7h as 15h30 e das 15h30 às 24h*
 - *Horário 412- turno rotativo com folga fixa ao domingo das 8h as 16h, 16h as 24h e das 24h as 8h*
- 1.3.5.** *Segundo o quadro do ..., 10 colaboradores estão no horário 205, 6 colaboradores estão no horário 412 e um outro colaborador está a cobrir a ausências (ferias, baixas, etc.), o que significa que esse colaborador não terá horário fixo.*
- 1.3.6.** *Para considerar a sua colocação em horário normal, a empresa teria necessidade de todas as semanas efetuar uma reestruturação nos horários dos restantes colaboradores para colmatar esse constrangimento, o que não é praticável.*
- 1.3.7.** *Do mesmo modo não se afigura admissível contratar um trabalhador para assegurar os períodos de desfasamento do horário pretendido a fim de completar a equipa de turno, que, como sabe, está dimensionada para o trabalho que deve assegurar.*

- 1.3.8. *Estão, assim, em causa razões imperiosas de funcionamento da empresa que não permitem deferir o seu pedido de horário de trabalho flexível, uma vez que tal horário implicaria a perturbação permanente do trabalho da sua equipa de turno.*
- 1.3.9. *Procurando ir ao encontro da sua pretensão, analisamos a possibilidade de colocar num outro setor da fábrica, no qual fosse admissível a prática de um horário normal, o que, atenta a sua formação profissional, apenas conseguimos encontrar no setor ...*
- 1.3.10. *Trata-se de uma atividade que exige certos esforços físicos, para o qual teria de ser avaliado pelo nosso médico de trabalho, atentas as ...*
- 1.3.11. *Tal avaliação só interessará, no entanto, se houver, da sua parte, disponibilidade e capacidade para trabalhar naquele setor, sendo certo que este é o único que, neste momento, admite a prática de um horário de trabalho normal.*
- 1.3.12. *Pelo exposto, comunicamos-lhe ser intenção da empresa recusar o seu pedido, podendo apresentar, por escrito, no prazo de cinco dias a contar desta data, a sua apreciação sobre a decisão da empresa".*
- 1.4. Em 02.12.2020, o requerente respondeu à entidade empregadora, referindo, nomeadamente o seguinte:
- 1.4.1. *"Em primeiro lugar permitam-me anexar, a ata de acordo de responsabilidades parentais homologada por sentença judicial, a qual comprova que detenho definitivamente a guarda da minha filha menor, atualmente com 9 anos de idade, a qual vive comigo em comunhão de mesa e habitação, documento este que não foi junto*

quando da apresentação do m/pedido de horário flexível efetuado em 09.11.2020.

- 1.4.2.** *Em segundo lugar gostaria de complementar o meu pedido anterior com a informação do horário escolar da minha filha a qual se encontra atualmente no 4º ano de escolaridade tendo para o ano letivo em curso o horário de entrada as 9:00 H e o horário de saída às 17:15 H, situação que motiva em parte o meu pedido de alteração.*
- 1.4.3.** *Ora, a exceção do horário que nos últimos tempos tenho cumprido (8h-16:30H) e que permitiu a conciliação da minha vida profissional e a assistência familiar à minha filha, a alteração para o regime de turnos, proposta nos quais se incluem os das 16h00-0h00 e das 0h00-8h00 não permitem que preste a assistência (inadiável por sinal) a nível de educação e formação à minha filha.*
- 1.4.4.** *Conforme é do conhecimento informal de V. Exas., sou divorciado, vivo com a minha filha e a minha mãe, uma senhora de idade e à data com mobilidade muito reduzida.*
- 1.4.5.** *Mais, em face do horário da escola referido, com mais impacto na hora de saída, os turnos referidos obrigam-me constantemente a solicitar ajuda de familiares (irmãos) para a recolha e condução da minha filha a casa, o que além de causar inúmeros transtornos a mim e à minha filha, pois todos os dias deparo-me com a necessidade de procurar quem o faça por mim e a horas, de forma à minha filha não ficar retida na escola, prejudicam seriamente a assistência à minha educanda, nomeadamente ao nível do acompanhamento pós-escolar, como a realização dos trabalhos de casa, entre outros.*

- 1.4.6. *Pelo que em face dessas razões, sugiro que se mantenha o horário que tenho vindo a cumprir (das 8:00H-16:30H) ou então turno que se compatibilize com a necessidade de assistência familiar que explico (limite mínimo: 7:00H e limite máximo 17:00 H).*
- 1.4.7. *Situação esta de flexibilidade e que terá o seu termo aquando do atingimento dos 12 anos da minha filha.*
- 1.4.8. *Ora, o que estou a solicitar a V. Exas. não é mais do que um direito do trabalhador, contemplado no art. 56.º n.º 1 e 2 do CT.*
- 1.4.9. *Pelo que, com o devido respeito, não se entende a V/argumentação constante da intenção de recusa, que além de não constituir a meu ver razões válidas e justificadas que obstem ao meu pedido, este enquadra-se perfeitamente na organização dos tempos de trabalho em vigor no serviço em que laboro, pois se assim fosse não teria sequer sido viabilizado o horário que cumpro, das 8:00H às 16:30H, não se ignorando que existem turnos no sector ao qual estou afeto e ao qual pretendo continuar a estar, com correspondência a minha pretensão, como o das 7:00 H às 15:30 H, ainda que seja da valência de V. Exas a organização propriamente dita do tempo de trabalho, nos termos e moldes do art. 56º do CT.*
- 1.4.10. *Pelo que em face do exposto, solicito a V. Ex.as a revisão da V/posição de intenção de recusa do meu pedido, autorizando, proporcionando-me e facilitando-se a conciliação da minha atividade profissional com a minha vida familiar e pessoal, através do horário flexível ao abrigo dos art. 56.º e 57.º do CT, em face das minhas responsabilidades parentais e*

de modo a ser dado cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade”.

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/a 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. 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.
- 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, 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 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 no seu local de trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da empresa ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares
- 3.2. A entidade empregadora 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 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO EM 6 DE JANEIRO DE 2021, 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.