

## PARECER N.º 259/CITE/2018

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora 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 685 - FH/2018

### I – OBJETO

- 1.1. Em 03.04.2018, a CITE recebeu da ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., 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 08.03.2018, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Encontro-me a exercer atividade de ... na empresa, estando a prestar funções no cliente ... na ...*
  - 1.2.2. *Venho por este meio solicitar nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho, o regime de horário flexível, com início a 5 de abril de 2018, e, durante um período de dois anos, até 4 de abril de*

*2020, podendo ser posteriormente solicitado um novo pedido, por motivo de acompanhamento a filhos menores de 12 anos de idade.*

- 1.2.3. Tenho dois filhos menores de 12 anos, uma nascida a 5 de abril de 2010 atualmente com 7 anos e outro nascido a 22 de setembro de 2011, atualmente com 6 anos.*
- 1.2.4. Estão ambos a viver em comunhão de mesa e habitação comigo e com o pai.*
- 1.2.5. Tanto eu como o pai trabalhamos por turnos e com escalas rotativas, sendo ele ..., desempenhando funções operacionais de patrulhamento, estando inserido numa escala com horário rotativo incorporado nas 24 horas, podendo esse sofrer alterações constantes em conveniência do serviço (conforme previsto no Estatuto da ...), bem como que se deslocar a tribunal, por situações inerentes ao seu serviço, não tendo horas certas para sair, estes são alguns exemplos, pelo qual, não posso contar com o mesmo para ficar com os meus dois filhos.*
- 1.2.6. Por estes motivos expostos acima, e, uma vez que o cliente onde presto serviço tem várias possibilidades de horários e turnos, sem prejudicar a empresa ou o cliente, venho solicitar que a flexibilidade de horário seja em dias úteis (segunda a sexta com folgas aos sábados, domingos e feriados) e os turnos sejam entre as 8h da manhã e as 20h da noite”.*

- 1.3. Em 21.03.2018, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. “Acusamos a receção no dia 08 de Março de 2018, da missiva que nos remeteu datada de 06 de Março de 2018 e nos termos da qual pretende que lhe seja atribuído um horário flexível, com início a 05 de Abril de 2018, e, durante um período de dois anos, até 04 de Abril de 2020, podendo ser posteriormente solicitado um novo pedido, por motivo de acompanhamento a filhos menores de 12 anos de idade, e que seja entre as 08h00 e as 20h de segunda-feira a sexta-feira com folgas aos sábados, domingos e feriados, e fundamentando a sua pretensão no facto de ter dois filhos menores de 12 anos.
- 1.3.2. A empresa procedeu à análise do seu pedido e, nessa sequência vem pelo presente notificá-la da intenção de recusa do mesmo, com base nos seguintes fundamentos:
- 1.3.3. Desde logo se diga que a sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho entre as 08.00h e as 20.00h., de segunda a sexta-feira com folgas aos sábados, domingos e feriados, não se enquadra no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do C.T., uma vez que o seu pedido consubstancia a atribuição de um horário fixo.
- 1.3.4. O horário de trabalho flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas. Assim, e na verdade, o seu

requerimento não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração do horário de trabalho.

- 1.3.5.** O trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, mas dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos balizados pelo empregador ao abrigo do artigo 56.º n.º 3 alínea b) do CT. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.º n.º 3 ai, b) do CT), dentro dos quais ele pode escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho (artigo 56.º n.º 2 do CT), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais.
- 1.3.6.** Mas esses períodos são definidos pelo empregador, a quem legalmente compete a elaboração do horário.
- 1.3.7.** A acrescer ao exposto, só por si suficiente, sempre se alegue que existem exigências imperiosas da empresa, sua entidade empregadora.
- 1.3.8.** Como é do seu conhecimento, a empresa presta serviços de ... (nomeadamente presta serviços de ..., no qual V. Exa. se insere) por conta e à ordem de terceiros clientes, operando com horários por turnos rotativos com escalas alternadas de horários de trabalho, de modo a cobrir as necessidades de serviço da clientela.
- 1.3.9.** Pelo que o pessoal de ... - como é o seu caso — é contratado pela empresa de acordo com as necessidades e horários específicos destes terceiros clientes. No caso *sub judice*, V. Exa. exerce funções de ... no

cliente ... na ..., que, como sabe, opera em regime de turnos 24 horas todas os dias do ano.

- 1.3.10.** Podem acontecer situações em que, por análogas dificuldades dos seus colegas, não possam os mesmos efetuar circunstancialmente horários noturnos, ou parcialmente nos turnos, ou em dias de fim de semana, e ter V. Exa., em conjunto com os demais colegas, a compensar e preencher tais horários.
- 1.3.11.** É inoportável para a empresa, conceder sempre as folgas aos fins de semana e aos feriados. Isto geraria desequilíbrios e desigualdades entre os restantes ... e trabalhadores que prestam serviço neste cliente, que para além de terem de trabalhar mais horas (e conseqüentemente mais dias), estariam predominantemente a exercer os horários menos apetecíveis (noturnos, aos dias de fins de semana e feriados).
- 1.3.12.** Tenha-se presente que tanto V. Exa., como estes os demais trabalhadores, seus colegas neste posto de trabalho, foram contratados para a empresa, e para este cliente em específico, para exercer as suas funções em horários organizados por turnos rotativos.
- 1.3.13.** Ora, esta “flexibilidade” pretendida por V. Exa. não permite a distribuição equitativa pelos restantes trabalhadores dos outros turnos, sem prejuízo do direito ao gozo de folgas obrigatórias por lei aquando da mudança de turnos. Já para não falar de que todos os seus colegas têm direito a estar de folga ao Domingo duas vezes, pelo menos, em cada oito semanas, conforme prevê a cláusula 16.<sup>a</sup> A, n.º 5, alínea c) do CCT do sector. A empresa já faz um esforço enorme para tentar acudir a todas as necessidades dos trabalhadores, em

ordem a harmonizar, na medida do possível, a sua prestação de trabalho com a organização da vida pessoal e familiar, mas com pedidos como este, não há esforço que valha... Saliemos, de novo, que também os seus colegas têm responsabilidades familiares e, também eles querem ver conciliada a sua vida pessoal com a sua vida profissional.

**1.3.14.** Se lhe fosse atribuído o horário pretendido por V. Exa., aos demais trabalhadores ser-lhe-iam forçosamente atribuídos os horários "menos apetecíveis" (ou seja, os horários noturnos e permanentemente aos fins de semana).

**1.3.15.** E serve a consequência e cenário expostos para salientar que, trabalhando V. Exa. "fixamente" - apenas e somente - aos dias de semana, e no horário requerido, aquilo que irá, naturalmente, suceder é que todos os seus restantes colegas, que em conjunto consigo trabalham naquele posto de trabalho, iriam também eles suscitar questões com os horários de trabalho e manifestar interesse em análogos horários flexíveis (se é que se pode chamar de horário flexível o requerido por V. Exa.).

**1.3.16.** Face ao exposto, somos a comunicar a V. Exa. a recusa do pedido de atribuição de horário flexível, nos termos propostos por V. Exa., face aos motivos e fundamentos supra explanados.

**1.4.** Do presente processo não consta que a 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, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador/a, se concordar com ela. Caso a entidade empregadora não concorde com a escolha do trabalhador/a, 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.
- 2.5. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, 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, *não importando aqui situações*

*hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.*

### 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 ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE MAIO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**