

## **PARECER N.º 176/CITE/2021**

**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 654-FH/2021

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 16.03.2021, 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 12.02.2021, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *" Ora, a trabalhadora é mãe de dois filhos menores que vivem com a mesma em comunhão de mesa e habitação, um nascido em 17/01/2015 e outro nascido em 14/04/2020.*
  - 1.2.2. *Nesta confluência e encontrando-se os menores a seu cargo e com necessidades de acompanhamento e assistência pessoal, sobretudo a partir das 18 horas, solicita, ao abrigo do artigo 56.º do Código do*

*Trabalho que seja fixado o seu horário de trabalho das 8h30m às 17h30m, dando-se assim cumprimento à legislação em vigor”.*

- 1.3. Em 24.02.2021, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.3.1. *“Dispõe o art. 57.º n.º 1/a do Código do Trabalho que o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com indicação do prazo durante o qual pretende beneficiar desse regime.*
  - 1.3.2. *Essa exigência formal visa, naturalmente, dar a conhecer ao empregador as concretas datas de início e termo do período durante o qual o trabalhador executará as suas funções em regime de horário flexível.*
  - 1.3.3. *Sucedo que, no seu pedido nada se diz quanto à data de início e termo desse período.*
  - 1.3.4. *Por outro lado, do pedido formulado por V. Exa. não decorre, enquanto elemento típico de um regime de flexibilidade de horário de trabalho, qualquer margem de variabilidade nos horários de entrada e de saída.*
  - 1.3.5. *Com efeito, V. Exa. encontra-se atualmente a trabalhar em regime de turnos rotativos das 07 horas às 13 horas e das 13 horas às 19 horas, ou seja, durante uma semana trabalha das 07 horas às 13 horas e na semana seguinte trabalha das 13 horas às 19 horas (e assim sucessivamente).*

- 1.3.6.** *Conforme é do S/ conhecimento, este regime manter-se-á até ao próximo dia 14/04/2021, data em que termina o período de dispensa para amamentação ou aleitação de que V. Exa. até agora tem vindo a usufruir.*
- 1.3.7.** *Igualmente como é do S/ conhecimento, a partir daquela data - 14/04/2021 – está previsto que v. Ex.a volte ao regime contratualmente estabelecido, trabalhando em regime de turnos rotativos das 22 horas às 06 horas, das 14 horas às 22 horas e das 06 horas às 14 horas, ou seja, durante duas semanas trabalha das 22 horas às 06 horas, nas duas semanas seguintes trabalha das 14 horas às 22 horas, e nas outras duas semanas trabalha das 06 horas às 14 horas (e assim sucessivamente). Ora, o que V. Ex.a vem agora solicitar constitui uma mera alteração ao horário de trabalho consubstanciada na passagem de um regime de turnos rotativos para um regime de horário fixo (prestação de trabalho das 8,30 horas às 7,30 horas).*
- 1.3.8.** *Assim sendo, não existindo qualquer repartição diária e semanal do horário nem quaisquer períodos de presença obrigatória, o horário (fixo) pretendido por V. Ex.a não se enquadra no regime de flexibilidade de horário de trabalho.*
- 1.3.9.** *Para além do exposto, verificando-se, por um lado, exigências imperiosas do funcionamento da empresa, e, por outro lado, a impossibilidade de substituir V. Ex.<sup>a</sup>, esta empresa, conforme de seguida se demonstrará, não pode deixar de recusar o seu pedido de atribuição de horário flexível.*
- 1.3.10.** *Conforme é do seu conhecimento, as tarefas inerentes à atividade que é levada a cabo por esta empresa - ..., bem como desenvolvimento e*

*aplicação de revestimentos ... - são executadas através da prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, situação aliás resultante da previsão legal contida no art. 221º-I do Código do Trabalho, segundo a qual "devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho". Assim, as referidas tarefas pressupõem, designadamente a existência de três turnos distintos de afetação dos trabalhadores à realização das mesmas, sendo que o primeiro turno decorre das 06h às 14h, o segundo turno decorre das 14h às 22h e o terceiro turno decorre das 22h às 06h. É no âmbito dessas tarefas que V. Ex.a executa as funções inerentes à categoria de ..., competindo-lhe, designadamente, coordenar o processo de produção, assegurar os critérios de qualidade e gerir os recursos humanos da secção composta por 9 elementos.*

**1.3.11.** *Igualmente conforme é do seu conhecimento, esta empresa, por referência aos citados três turnos rotativos só dispõe de mais dois trabalhadores habilitados a exercer as funções inerentes à categoria de ..., sendo que atualmente esses trabalhadores partilham com V. Ex.a a responsabilidade por cada um dos acima referidos turnos rotativos (06h às 14h, 14h às 22h e 22h às 06h).*

**1.3.12.** *Atendendo ao supra exposto, o pedido de flexibilidade de horário de trabalho formulado por V. Exa (entrada às 8,30h e saída às 17h30m) implicaria que um dos outros trabalhadores que se encontra afeto às funções inerentes à categoria de ..., assegurasse diariamente os períodos laborais que decorrem entre as 06h e as 8,30h e entre as 17h30m e as 06h. Sucede que tal colidiria frontalmente com os direitos dos referidos trabalhadores no que respeita à alteração do respetivo*

*horário de trabalho e ao período de descanso diário. Com efeito, dispondo o 217.º - 4 do Código do Trabalho que “não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado”, esta empresa não pode, sem mais, impor aos mesmos o referido horário fixo diário entre as 06h e as 8,30h e entre as 17h30m e as 06h.*

**1.3.13.** *Por outro lado, ainda que assim não fosse, a prestação de trabalho nesses moldes violaria o direito dos mencionados trabalhadores a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre períodos diários de trabalho consecutivos (cft. art. 214º - 1 do Código do Trabalho). O raciocínio acabado de expor vale, naturalmente, para qualquer trabalhador que esta empresa, ainda que a tal não se encontre obrigada, pudesse vir eventualmente a contratar para substituir V. Exa.*

**1.3.14.** *Deste modo, estando esta empresa impossibilitada de substituir V. Exa. afigura-se como indispensável e imperioso ao funcionamento da mesma que a prestação da sua atividade se mantenha nos moldes atuais, ou seja, em turnos rotativos das 06 horas às 14 horas, das 14 horas às 22 horas e das 22 horas às 06 horas.*

**1.3.15.** *Termos em que, para efeitos do disposto no art. 57.º - 2 do Código do Trabalho, esta empresa vem por este meio comunicar a V. Ex.a a sua decisão de recusar o seu pedido de atribuição de horário flexível”.*

**1.4.** Do presente processo não consta que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa da entidade empregadora ao 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.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.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 apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora “*das 8h30m às 17h30m*”, está fora dos turnos rotativos instituídos na empresa que são “*das 06h às 14h, das 14h às 22h e das 22h às 06h*”, o que impossibilita a empresa de assegurar o seu normal funcionamento, designadamente, para poder cumprir as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as seus/suas trabalhadores/as.

### 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 ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...**
- 3.2. **O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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.

**APROVADO EM 14 DE ABRIL DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES.**