

PARECER N.º 836/CITE/2022

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 4115 - FH/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 24.10.2022, a CITE recebeu da ..., 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 04.10.2022, dirigido à entidade empregadora, o trabalhador requerente refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que *“desempenha funções no Hospital ... e vem requerer autorização superior para ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar o seu filho nascido em 14 de julho de 2022.*

- 1.2.2. *Considerando o disposto no artigo 56.º do Código de Trabalho, proponho que o referido horário contenha um período de início: 7:00h; um período de termo: 15:00h; (8:00h).*
- 1.2.3. *Um período de presença obrigatória (8:00h).*
- 1.2.4. *Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (40 horas), em média de cada período de quatro semanas e, que o descendente que habita comigo em comunhão de mesa e habitação”.*
- 1.3. Em 10.10.2022, a entidade empregadora enviou ao trabalhador a resposta, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a e a ..., publicado no BTE n.º 26, de 15 de Julho de 2019, aplicável à relação laboral, Vigilante “É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas”, cumprindo a sua prestação nos locais contratados com os clientes e de acordo com as instruções e horários determinados por estes.*
- 1.3.2. *Nos termos do artigo 220.º do Código do Trabalho, entende-se trabalho por turnos “qualquer organização de trabalho em equipa*

em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho (...) podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas”.

- 1.3.3. Como é do seu conhecimento, à semelhança dos quase 3200 funcionários da empresa não presta serviço em instalações pertencentes à empresa, antes sim nas instalações dos seus clientes, sendo estes que, de acordo com a sua necessidade, impõem contratualmente os horários de trabalho que têm de ser praticados pelos vigilantes a afetar a cada local.*
- 1.3.4. Atualmente encontra-se a prestar serviço nas instalações do Cliente Hospital ..., em*
- 1.3.5. No referido posto de trabalho são praticados os seguintes horários em regime todos os dias do ano (TDA): i) 00h00/08h00, ii), 08h00/16h00, e iii) 16h00/24h00.*
- 1.3.6. Conforme é do seu conhecimento, cumpre atualmente, nas referidas escalas, todos os horários indicados.*
- 1.3.7. Os turnos, organizados em regime de adaptabilidade por regulamentação coletiva, integram os vários horários e são assegurados pelo requerente e por outros três trabalhadores.*
- 1.3.8. Nos termos da Cláusula 22 do CCT, a qual regula o regime da adaptabilidade, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário ser aumentado até dez horas diárias.*

- 1.3.9.** *Para garantir que todos os horários contratados pela empresa com os seus Clientes são efetivamente assegurados pelos vigilantes e que estes cumprem uma carga horária média de 40 horas semanais (aquela a que corresponde o vencimento mensal), os trabalhadores têm que prestar serviço nos diversos horários.*
- 1.3.10.** *A prestação de trabalho nos termos indicados garante, como referido, que os trabalhadores cumprem o número médio de horas semanais legalmente obrigatórias (40 h), garantem o cumprimento do regime da organização de turnos previsto na Cláusula 24ª do CCT, e garantem o cumprimento do regime do descanso obrigatório nos termos da Cláusula 24ª do CCT.*
- 1.3.11.** *O pedido de prestação de trabalho em horário flexível que entregou na empresa, com os fundamentos ali constantes considera apenas o turno das 07h00 às 15h00.*
- 1.3.12.** *Ora, conforme resulta da análise dos mapas de horário de trabalho, não existe qualquer turno com início às 07h00 e termo às 15h00.*
- 1.3.13.** *A atribuir ao trabalhador o horário solicitado, ficaria inviabilizada a organização dos tempos de trabalho dos restantes trabalhadores com estrito cumprimento das disposições legais enunciadas.*
- 1.3.14.** *Acresce que nos termos do regime previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, o trabalhador apenas pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*
- 1.3.15.** *Face a tudo o que antecede, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, mormente pela*

necessidade de dar cumprimento às disposições legais, entre as quais se enquadram as disposições do CCT, cumpre-nos comunicar a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos”.

- 1.4. Não consta do presente processo, que o trabalhador 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.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 actividade 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 possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º 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.º 2 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 trabalhadores, 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. Assim, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, com “*início às 7:00h; e termo às 15:00h; (8:00h)*”, põe em causa esse funcionamento, uma vez que está fora dos turnos praticado no seu posto de trabalho que são “*todos os dias do ano (TDA): i) 00h00/08h00, ii), 08h00/16h00, e iii) 16h00/24h00*”.

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 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 9 DE NOVEMBRO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES.