

PARECER N.º 154/CITE/2023

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 340 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 18.01.2023, 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 01.01.2023, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *" Tal como é de vosso conhecimento eu tenho um filho com 5 anos e como tal é totalmente dependente de mim e do pai.*
 - 1.2.2. *Durante estes 5 anos têm sido muito difícil conseguir conciliar o trabalho com a vida familiar, pelo facto do nosso regime de trabalho ser com os fins de semana, deixando-nos com uma necessidade constante de procura para ficarem com o nosso filho enquanto nós trabalhamos.*

- 1.2.3. *Recentemente soube da possibilidade de um de nós poder pedir as folgas ao fim de semana e o horário flexível, dessa maneira estando eu e o pai a trabalhar na empresa com horários alternados, venho por este meio pedir enquanto mãe de uma criança menor a possibilidade de ter um horário flexível (tendo em conta que o tenho que levar à escola e o ir buscar) com as folgas ao fim de semana, passando assim a trabalhar em regime de 5/2 e não 4/2.*
- 1.2.4. *Este pedido serve para poder dar uma melhor qualidade de vida ao meu filho, para poder ter uma melhor conciliação entre vida profissional e vida familiar”.*
- 1.3. Em 11.01.2023, foi comunicada à trabalhadora requerente a resposta da entidade empregadora, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Na sequencia do pedido de alteração de horário de trabalho apresentado por V. Exa., no dia 01.01.2023, no sentido de pretender cumprir um horário de trabalho fixo, em regime de 5/2, de segunda a sexta-feira, com descanso semanal ao sábado e domingo, informamos que é intenção da empresa recusar o seu pedido, pelos seguintes motivos:*
- 1.3.2. *Nos termos do artigo 212.º n.º 1 do Código do Trabalho (CT) e da clausula 3.ª do seu Contrato de Trabalho, a determinação do seu horário de trabalho compete à empresa.*
- 1.3.3. *É certo que, em determinadas situações, os trabalhadores podem requerer a atribuição de horário de trabalho distinto ou requerer a dispensa de formas de prestação de trabalho.*

- 1.3.4. *Incluem-se nestas situações a de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos previstos no artigo 56.º do CT, podendo tais trabalhadores requerer, nomeadamente, a atribuição de horário flexível;*
- 1.3.5. *Sucedem-se que o pedido de horário de trabalho que formulou não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível, tal como previsto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do CT;*
- 1.3.6. *O seu pedido de alteração de horário de trabalho, para um horário de trabalho distribuído de segunda a sexta-feira, corresponde a uma concreta escolha do seu horário de trabalho e dos dias de descanso, o que não se enquadra no artigo 56.º do CT;*
- 1.3.7. *Por outro lado, também não instruiu o seu pedido com a documentação comprovativa dos pressupostos de que dependeria o exercício de tal direito (nomeadamente, declaração que comprove que o seu filho vive consigo em comunhão de mesa e de habitação), nem indicou o prazo previsto para a aplicação do horário pedido.*
- 1.3.8. *Sendo o pedido igualmente omissivo quanto à indicação do concreto horário pretendido, na medida em que não menciona, em concreto, as horas de início e termo do período normal de trabalho que pretende ser atribuído - mencionando apenas que pretende a atribuição de um horário que permita "levar o seu filho à escola e o ir buscar".*
- 1.3.9. *Ora, a indicação do horário pretendido constitui um elemento essencial do pedido de horário flexível, cuja inobservância inviabiliza a autorização do pedido de horário.*

- 1.3.10. *Nesses termos, a empresa não seria obrigada a dar cumprimento ao procedimento legal previsto artigo 57.º do CT.*
- 1.3.11. *Em qualquer caso, mesmo que assim não se considerasse, verificam-se exigências imperiosas do funcionamento da empresa que sempre justificariam a recusa do seu pedido.*
- 1.3.12. *Conforme resulta do seu contrato de trabalho com a empresa, V. Exa. obrigou-se a prestar a sua atividade de ... (exercendo, atualmente, a atividade de ...), na equipa ..., cumprindo um período normal de trabalho de 9 horas diárias e 40 semanais, distribuídas por 4 dias de trabalho, seguidos de 2 dias de descanso, em regime de turnos rotativos, com a amplitude entre as 00h00 e as 24h00.*
- 1.3.13. *O acordo relativamente a prestação de trabalho em regime de turnos, sem dias de descanso semanal fixos, teve como fundamento assegurar o cumprimento dos serviços nos termos e condições acordadas entre a empresa e os seus clientes.*
- 1.3.14. *Em concreto, nos termos e condições contratualmente estabelecidos entre a empresa e as ... suas clientes, a empresa deve garantir a prestação continua dos seus serviços de confeção e ..., abastecendo as ... a qualquer hora e dia da semana (24 horas por dia, 7 dias por semana), conforme determinado pelos seus clientes, o que inclui, naturalmente, a prestação de serviços aos fins de semana e feriados.*
- 1.3.15. *Tendo em vista o cumprimento do acordado com os seus clientes e atendendo a que o período de cobertura do serviço acordado*

excede os limites máximos do período normal de trabalho, a empresa determinou que a prestação de trabalho nas equipas operacionais, incluindo a equipa de Culinária, em que V. Exa. se encontra inserida, fosse organizada em regime de turnos rotativos, sucedendo-se os trabalhadores nos mesmos postos de trabalho, num modelo de 4 dias de trabalho e 2 dias de descanso.

- 1.3.16.** *Os turnos praticados atualmente pela equipa de ... são os seguintes:*
- a. das 07h00 as 15h30, com Intervale de refeição de 30 minutos;*
 - b. das 15h00 as 23h30, com intervale de refeição de 30 minutos;*
 - c. das 22h30 as 07h00, com intervalo de refeição de 30 minutos.*
- 1.3.17.** *Nos turnos referidos supra são dias normais de trabalho qualquer dia da semana, de segunda-feira a domingo, incluindo feriados, podendo também os dias de descanso semanal coincidir com qualquer dia da semana.*
- 1.3.18.** *A rotatividade de todos os elementos da equipa, pelos turnos existentes, e a prestação de trabalho em todos os dias da semana, incluindo sábado e domingo (os quais coincidem com o pico de atividade da empresa), é essencial para a garantia da continuidade da prestação de serviços pela empresa.*
- 1.3.19.** *Estando todos os trabalhadores da equipa de ..., incluindo chefias, adstritos àquele modelo de horário de trabalho, em turnos rotativos.*
- 1.3.20.** *Conforme é do seu conhecimento, não há qualquer elemento nas equipas operacionais da ... com um horário de trabalho fixo, com dias de descanso semanal fixos aos sábados e domingos, conforme requerido por V. Exa.*

1.3.21. *Para garantia do normal funcionamento da equipa e, bem assim, da empresa, cada um dos trabalhadores devera cumprir o horário de trabalho do turno em que, a cada momenta, está inserido, não sendo viável criar um turno próprio para cada trabalhador, em função das suas necessidades pessoais.*

1.3.22. *Assim, satisfazer o seu pedido de horário de trabalho (fixo), que não corresponde ao modelo organizacional praticado na sua equipa, determinaria:*

- a. a criação de um turno e horário individualizado, apenas para si, não coincidente com qualquer dos turnos praticados, com descanso semanal fixo aos sábados e domingos;*
- b. a necessidade de recorrer a contratação de um recurso adicional ou a prestação de trabalho suplementar por outro elemento da sua equipa para garantir a cobertura dos períodos não cobertos pelo seu horário de trabalho (par hipótese, caso lhe fosse atribuído um horário das 09h00 as 17h00, de segunda a sexta-feira, seria necessário dar cobertura ao período entre as 07h00 e as 09h00) o que não é exigível a empresa;*
- c. um trabalhador excedentário no período das 15h30 e às 17h00, de segunda a sexta-feira, o que representaria um custo desnecessário;*
- d. a atribuição, com maior frequência, de turnos noturnos e menor atribuição de dias de descanso semanais aos sábados e domingos, aos demais trabalhadores da sua equipa, com prejuízo para o respetivo bem-estar e satisfação profissional e pessoal;*

1.3.23. *Tal não é comportável para a empresa, representando um incremento irrazoável de custos e afetação de recursos.*

- 1.3.24. *Não é exigível à empresa que, em face do pedido de V. Exa., coloque potencialmente em risco a estabilidade dos seus vínculos contratuais (quer com os seus clientes, quer com os seus trabalhadores) e a sua viabilidade futura.*
- 1.3.25. *Restringindo, ainda, injustificadamente, os seus poderes de direção e gestão de equipas e pessoal, com prejuízo para a sua própria atividade.*
- 1.3.26. *Em conclusão, sem prejuízo de se entender não estarmos perante um pedido de horário flexível, os motivos invocados supra sempre configurariam "exigências imperiosas do funcionamento da empresa" que, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do CT, sempre permitiriam fundamentar a recusa legítima da empresa ao pedido apresentado por V. Exa.".*
- 1.4. Não consta do presente processo que a trabalhadora 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. Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário

flexível, por parte da trabalhadora requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até o/a filho/a perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

- 2.5. 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.
- 2.6. 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”.
- 2.7. 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”.
- 2.8. 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”].

- 2.9. 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.
- 2.10. 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.
- 2.11. 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.
- 2.12. 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.

- 2.13.** Na verdade, existem questões prévias que impedem a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que são o facto de a trabalhadora requerente não ter escolhido, dentro de certos limites, nomeadamente, dentro dos turnos existentes, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho e, também, não ter declarado que os/as filhos/as vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme dispõe o artigo 57.º n.º 1, alínea b), ponto i do mesmo Código.

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 ..., 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 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 15 DE FEVEREIRO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES.**