

PARECER N.º 197/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 561 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1.** Em 12.01.2023, 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 03.01.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** Que é *“vigilante, a exercer funções no local de trabalho ..., no horário das 08h00 às 16h00 em regime de 6/2, vem, nos termos e para os efeitos do preceituado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicitar a concessão de um horário de trabalho em regime de flexibilidade até as suas filhas menores atingirem os 12 anos, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:*

- 1.2.2. *A trabalhadora e solteira e vive com o companheiro e duas filhas de 7 anos e de 10 meses, em economia de mesa e habitação e o companheiro da ora requerente e Motorista Internacional.*
- 1.2.3. *A filha mais velha frequenta a Escola no horário das 09h00 as 12h30 e das 13h30 as 15h00 de 2ª feira a 6ª feira;*
- 1.2.4. *A filha mais nova fica ao cuidado de uma ama, no período das 07h00 as 16h00 de 2ª feira a 6ª feira.*
- 1.2.5. *A requerente apenas pode exercer funções de 2ª feira a 6ª feira no intervalo horário das 08h00 às 16h00 de 2ª feira a 6ª feira, com exceção dos feriados, desde que seja perto da sua residência, ou tenha meios de transportes públicos que lhe permitam cumprir com as suas obrigações familiares de ir buscar e levar as filhas à escola e à ama”.*
- 1.3. Em 24.01.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Em 04.01.2023 foi recebida comunicação pela empresa em que V. Exa solicita a atribuição de horário flexível.*
- 1.3.2. *Acontece que, no entendimento da empresa o pedido efetuado carece de elementos essenciais para a sua correta apreciação, sendo, por conseguinte, inepto.*
- 1.3.3. *Para o exercício do direito estabelecido no artigo 56º do Código do Trabalho, V. Exa teria que remeter a sua entidade empregadora comprovativo que asseverasse que tinha a seu cargo um filho menor de*

12 anos e que vivia com ele em comunhão de mesa e habitação (artigo 57º do Código do Trabalho), nomeadamente uma declaração na qual resulte que os menores vivem com V. Exa. em comunhão de mesa e de habitação, o que não aconteceu.

- 1.3.4. Analisado o seu pedido, verifica-se que V. Exa pretende “exercer funções de 2ª feira a 6ª feira no intervalo horário das 08h00 às 16h00 de 2º feira a 6ª feira, com exceção dos feriados...”.*
- 1.3.5. Daqui facilmente se infere que nunca será possível conceder a V. Exa o horário flexível pretendido, uma vez que estabelece um limite de entrada/saída de horário de trabalho de apenas 08 horas diárias (início às 08:00 e saída às 16:00).*
- 1.3.6. Pois que, se seria fácil V. Exa cumprir o limite de 06 horas consecutivas de trabalho, nunca poderia V. Exa em cada período de quatro semanas cumprir o correspondente período normal de trabalho — tendo em consideração que o seu limite se “restringe” entre as 08:00 e as 16:00.*
- 1.3.7. Conforme consta do seu Contrato de Trabalho, deverá cumprir 40 horas de trabalho semanal — caso iniciasse serviço às 08:00 teria que ter obrigatoriamente descanso às 14:00 (limite de 6 horas consecutivas) - podendo retomar o trabalho às 15:00, tendo que sair às 16:00.*
- 1.3.8. Assim, no máximo, trabalharia apenas 7 horas/dia. Tendo em consideração que V. Exa apenas indica que poderá trabalhar dias úteis, nunca iria “compensar” a hora em falta, uma vez que cada semana só tem 5 dias úteis.*

- 1.3.9.** *Ou seja, 7 horas de trabalho x 5 dias/semana = 35 horas/semana, sendo certo que num período de quatro semanas, apenas iria laborar 140 horas.*
- 1.3.10.** *Pelo que, nunca poderia a empresa aceitar o seu pedido e cumprir a legislação laboral no que concerne à atribuição de horário flexível.*
- 1.3.11.** *Caso cumprisse o limite das 6 horas de trabalho consecutivo, nunca poderia V. Exa cumprir o correspondente período normal de trabalho em cada período de quatro semanas.*
- 1.3.12.** *Caso não cumprisse e lhe concedesse um horário de trabalho de 08 horas consecutivas, pese embora V. Exa executasse o período normal de trabalho (com referência a 4 semanas), a verdade é que a empresa estaria a violar o n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que não se concede.*
- 1.3.13.** *Face ao que antecede, é entendimento da empresa é que o seu pedido é inepto, por não estar instruído com elementos essenciais, tampouco respeita os limites legais definidos para o efeito, sendo certo que o pedido de atribuição de horário flexível não pode ser utilizado pelos trabalhadores apenas como um modo de praticar o horário de trabalho que mais lhes aprouver, pelo que terá o mesmo que ser recusado.*
- 1.3.14.** *Em todo o caso, e de acordo com os dados que dispomos referentes à gestão de ativos, corretamente analisados, constata-se que o seu pedido seria sempre recusado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, de acordo com o disposto no artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho, conforme infra se explanará.*

- 1.3.15.** *Cumprir referir que, à semelhança dos mais de 1900 funcionários da empresa V. Exa não presta serviço nas instalações da empresa, antes sim, nas instalações dos Clientes da empresa, encontrando-se os horários que pode cumprir necessariamente limitados às condições contratuais impostas por estes à sua entidade patronal.*
- 1.3.16.** *Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho em vigor, que 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 instruções recebidas”, cumprindo a sua prestação nos locais contratados com os Clientes e de acordo com os determinados por estes.*
- 1.3.17.** *Ora, V. Exa. encontra-se afeta e a exercer funções ... no posto ...*
- 1.3.18.** *Qualquer alteração aos turnos/horários atualmente praticados acarretaria inevitavelmente grave transtorno para os restantes trabalhadores vigilantes, facto que poderia inviabilizar a sua continuidade no mesmo posto de trabalho, condição atentatória dos princípios da igualdade e da proporcionalidade que devem nortear as relações laborais entre partes.*
- 1.3.19.** *No pedido de Horário Flexível, V. Ex.a, requer “...com exceção dos feriados, desde que seja perto da sua residência...”. Ora, tal pretensão nunca poderá ser atendida, uma vez que, a atribuição de um posto*

diferente em dias de feriado iria implicar um prejuízo dos colegas que, efetivamente, estão afetos aquele posto, uma vez que, estes deixariam de trabalhar no feriado para V. Ex. o poder fazer.

1.3.20. *Ou seja, a Entidade Patronal iria ter que retirar um colega de um posto que não é o seu, para V. EX.a poder laborar em dia de feriado.*

1.3.21. *Os trabalhadores estão afetos aos seus postos de trabalho e, serão nesses postos, que deverão prestar o seu serviço.*

1.3.22. *De momento, V. Ex.a já cumpre o horário das 08:00 h às 16:00h, com duas horas de amamentação por dia. A Entidade Patronal tudo tem feito para atender às exigências dos seus compromissos familiares.*

1.3.23. *Assim, face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível - atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, ou seja, de segunda a sexta feira, das 08:00h às 16:00h, com exceção de feriados.*

1.3.24. *Não obstante ter sido contratada para exercer as suas funções em horários organizados por turnos rotativos, a empresa fez, e faz, e na medida do possível continuará a fazer, um esforço para tentar acudir às suas necessidades, como aos demais, em ordem a harmonizar, a sua prestação de trabalho com a organização da vida pessoal e familiar.*

1.3.25. *No entanto, e face a tudo o exposto, resulta que não podemos anuir ao seu pedido, de laborar de segunda a sexta feira, com exceção de feriados desde que perto da sua residência, pois, conforme supramencionado, a atribuição de um posto diferente em dias de feriado iria implicar um prejuízo dos colegas que, efetivamente, estão afetos aquele posto”.*

- 1.4. Em 26.01.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“Como ponto prévio cumpre apenas referir que os trabalhadores com responsabilidades familiares, ou seja, nomeadamente com filhos menores de 12 anos de idade, tem direito a requerer um horário de trabalho em regime de flexibilidade, devendo apenas para o efeito cumprir com os requisitos legalmente impostos e que se encontram previstos no número 1 do artigo 56º do Código de Trabalho.*
- 1.4.2. *Requisitos que a ora respondente cumpriu porquanto demonstrou que vivia em economia de mesa e habitação com o companheiro que é motorista internacional e com as duas filhas menores de 12 anos.*
- 1.4.3. *Mais mencionou quais os horários em que as filhas ficavam ou na escola ou a encargo de uma ama, o que a levou a concluir que tendo em conta os condicionalismos existentes apenas poderia exercer funções no intervalo horário das 8h00 às 16h00 de 2ª feira a 6ª feira com exceção dos feriados.*
- 1.4.4. *Pelo que em relação a esta primeira questão, refere-se que foram cumpridos todos os requisitos legalmente exigíveis.*
- 1.4.5. *Quanto ao facto da trabalhadora ter de compensar as horas que não irá cumprir porque é feriado, tal situação encontra-se resolvida no CCT aplicável ao setor, porquanto o mesmo determina na sua cláusula 42ª que se o trabalhador estiver escalado para exercer funções em dia*

feriado e não o fizer nomeadamente porque o cliente está encerrado o feriado é contabilizado para a média do trabalho.

1.4.6. *Nestes termos, e demais de direito não nos resta se não concluir como no requerimento inicial”.*

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. No que respeita à declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o/a trabalhador/a, o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57º do Código do Trabalho não refere que a citada declaração tenha que ser efetuada pelo/a trabalhador/a ou por qualquer entidade idónea para o efeito, pelo que esta declaração pode e deve ser efetuada pelo/a trabalhador/a, que, assim, se torna o/a único/a responsável pela sua veracidade.
- 2.5. 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.

- 2.6. 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.
- 2.7. Ora, conforme já referido anteriormente, nos termos da alínea c) do n.º3 do citado artigo 56.º do Código do Trabalho: *“O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”*.
- 2.8. O legislador nesta norma especial do artigo 56.º do Código do Trabalho, para trabalhadores com responsabilidades familiares, não estabelece um período mínimo para intervalo de descanso, em virtude, desse intervalo poder estar integrado no tempo de trabalho de acordo com o disposto na alínea d) do nº 2 do artigo 197.º do mesmo Código, segundo o qual, *“se considera compreendido no tempo de trabalho, o intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade”*.
- 2.9. 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 pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o 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 aquela trabalhadora, 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 ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, tendo em consideração as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.
- 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 EM 1 DE MARÇO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS**

DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.