

PARECER N.º 702/CITE/2023

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 3173 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 30.06.2023, 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 05.06.2023, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Colaborador desde 15-10-2005, a exercer funções na área de vigilância, venho por este meio solicitar que me seja atribuído um regime de trabalho em horário flexível de acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, horário esse a efetuar entre as 8h00 e as 16h00, com efeitos imediatos e até o meu filho perfazer 12 anos de idade.*

- 1.2.2. *Declare sob compromisso de honra que o meu filho vive comigo em regime de comunhão de mesa e que a minha companheira não usufrui de regime horário para efetuar o acompanhamento ao nosso filho, tendo em conta que trabalha entre as 11h00 e as 20h00, com apenas uma folga semanal (segunda-feira).*
- 1.2.3. *A minha companheira (mãe do meu filho) exerce funções de empregada de mesa no Restaurante ..., sendo que o meu filho necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento.*
- 1.2.4. *Informo que no dia 1 de junho 2023 desloquei-me à sede da empresa para uma reunião com o Sr: ..., visto que não existiu acordo total entre as partes e ter sido alterado o meu horário de forma " radical " levanta-se a enorme dificuldade na logística horária e de atividades com o meu filho, sendo que o meu filho sai da escola às 16:10h. Para além desta questão, nos fins de semana serei sempre eu responsável pelo tempo do meu filho, visto que a mãe trabalha durante os fins de semana".*
- 1.3. Em 14.06.2023, o trabalhador acrescenta ao seu pedido de horário flexível, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *"Reportando-me ao assunto em epigrafe e no seguimento da minha carta remetida em 5 de junho de 2023, venho pela presente, reiterar o meu pedido solicitar que me seja atribuído o horário flexível, nos termos do Artigo 56º do Código do Trabalho, a praticar nos dias uteis de Segunda-feira a Sexta-feira, mesmo que se trate de um dia Feriado, das 8h00m as 16h00m, perfazendo um total de 40 horas semanais, horário*

em que tenho exercido as minhas funções de Vigilante, há cerca de 5 anos, na ..., no ...

1.3.2. *Conforme transmiti, também, na reunião com o Senhor ..., o presente pedido prende-se com as seguintes razões:*

1.3.3. *Sou Pai de um menor de 9 anos que se encontra no 3º ano de escolaridade. O horário do meu filho é das 9h00m as 16h10m;*

1.3.4. *É também do conhecimento de V. Exas., que a Mãe do meu filho e minha Companheira trabalha num Restaurante, praticando um horário das 11h00m as 20h00m.*

1.3.5. *Não temos mais ninguém que vá buscar o meu filho e não ser eu, sendo essa a razão pela qual tenho exercido as minhas funções no horário das 8h00m as 16h00m, como é do perfeito conhecimento, quer do meu Supervisor, quer da empresa;*

1.3.6. *Ora, o horário que pretendem que passe a exercer é incompatível com a dinâmica familiar”.*

1.4. Em 23.06.2023, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. *“Ora, analisados os documentos entregues pelo Trabalhador não se vislumbra qualquer documento do qual se possa inferir tal comunhão de mesa e habitação.*

- 1.4.2. *Pelo exposto, entende a empresa que o pedido agora formulado pelo Trabalhador, que não preenche os requisitos legais de admissibilidade de que depende a atribuição do horário de trabalho flexível.*
- 1.4.3. *A empresa tem como objeto societário o exercício da atividade de segurança privada. No âmbito dessa atividade, a empresa garante a vigilância e segurança de pessoas e bens em locais de acesso ao público, de acesso vedado ou condicionado ao público.*
- 1.4.4. *Serviços que assegura aos seus clientes, garantindo a segurança das instalações.*
- 1.4.5. *O Trabalhador tem atualmente como local de trabalho as instalações do cliente ..., ... e encontra-se inserido numa equipa de vigilância humana que labora todos os dias do ano (T.D.A), em três turnos rotativos, a saber: 00h00/08h00, 08h00/16h00 e 16h00/24h00, sendo cada turno assegurado por apenas um vigilante.*
- 1.4.6. *Ora, não obstante a indicação dos períodos de horário pretendidos pelo Trabalhador (08h00/16h00), a atribuição de um regime de horário flexível impossibilitaria que os restantes trabalhadores que fazem parte da equipa de segurança das instalações do cliente ..., e que asseguram os turnos, todos os dias do ano os referidos serviços, não possam usufruir dos tempos de descanso semanal, vulgo folgas, nos termos estabelecidos pelas normas laborais, mormente o estatuído pelo CCT aplicável ao setor, nos termos da clausula 24ª n.º 1 "as escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias consecutivos ou mais de folgas com semanas com um dia de folga". Reforçando o n.º 3 da referida norma*

convencional que "em cada oito semanas a folga semanal deverá coincidir, no mínimo, duas vezes ao domingo".

- 1.4.7.** *Conforme é do seu conhecimento, o serviço do posto onde assegura os serviços de vigilância todos os dias do ano, e forçosamente repartido em três turnos rotativo e que são assegurados por um dos cinco vigilantes alocados à portaria. Ora, sem prejuízo dos demais constrangimentos que a aplicação das normas legais e convencionais implicam, o pedido que formula, determinaria que os demais colegas não possam gozar as suas folgas nos dias de sábado e/ou domingo em cumprimento das cláusulas acima mencionadas.*
- 1.4.8.** *Mais, o único turno existente das 08h00/16h00 de segunda a sexta-feira, atualmente encontra-se assegurado por uma colaboradora / vigilante [...], com limitações de horário, o que impossibilita a atribuição deste turno ao Trabalhador.*
- 1.4.9.** *Com efeito, para satisfazer o pedido do Trabalhador, a empresa necessitaria sempre de proceder a uma nova organização dos horários de trabalho de todos os elementos que compõem a equipa de vigilância afetos aos turnos rotativos, o que implicaria uma renegociação, junto do cliente, das cargas horárias inicialmente contratadas ou, em último caso, de proceder a contratação de mais trabalhadores, o que levaria a empresa a incorrer em custos adicionais que não lhe são exigíveis.*
- 1.4.10.** *Pelo que a empresa não encontra qualquer hipótese de alteração organizativa da composição dos turnos da equipa, sem prejudicar o funcionamento da empresa, do cumprimento da lei e garantia das condições laborais dos demais trabalhadores.*

1.4.11. *Face ao exposto, somos a comunicar, para todos os efeitos legais, a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em horário flexível”.*

1.5. Em 28.06.2023, o trabalhador requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e referindo, nomeadamente o seguinte:

1.5.1. *“No seguimento da vossa carta, datada a 23 de junho 2023, em resposta a minha datada a 14 junho 2023, vou remeter os seguintes documentos comprovando o agregado familiar: 1- Certidão da Junta de Freguesia; 2- Certidão da Autoridade Tributaria.*

1.5.2. *Na expetativa da Vossa resposta positiva, volto a relembrar que durante vários anos presto Serviço no Cliente ..., no turno fixo, existente das 08H00 / 16H00, de Segunda a Sexta-Feira, perfazendo um total de 40 horas semanais”.*

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/a 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. Relativamente 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, 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 pelo trabalhador, 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.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, 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, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, o trabalhador requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.
- 3.2.** O empregador deve 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, deve 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 19 DE JULHO 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.