

PARECER N.º 980/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 de fevereiro.

Processo CITE - FH/4929/2023

1.1. No dia **06 de outubro de 2023**, a CITE recebeu, por correio eletrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora em **07 de setembro 2023**, elaborado nos seguintes termos:

“(...)

1. Sou mãe e encarregada de educação do menor, de nome (...), nascido em 03 de dezembro de 2015, descendente que habita comigo em comunhão de mesa e habitação;
2. O mesmo encontra-se matriculado no segundo ano do Ensino Básico, na escola (...);
3. Até ao fim do ano letivo 2022/2023, o menino era acompanhado por mim e pelo pai;
4. Sendo que o menino manifesta dificuldade na comunicação, caracterizado por uso repetitivo da linguagem e dificuldade para iniciar e manter um diálogo, foi classificado como ... frequentando sessões de psicoterapia;
5. Para agravar a situação, somos ..., o que nos fez parar à Polícia, vezes sem conta e ao Tribunal da ..., o que culminou com abertura de um processo de divórcio e a proibição da ...;
6. Considerando a minha responsabilidade acrescida, toma-me impossível praticar o atual horário e acompanhar o meu filho, sobretudo nos fins de semana por não haver aulas nem a possibilidade de o mesmo frequentar um ATL;
7. Face ao exposto, venho ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro solicitar a Vossa Excelência, se digne mandar autorizar a prática da modalidade de horário flexível para o devido acompanhamento do menino, assumindo garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (35 horas).
8. Assim, proponho que o referido horário contenha:
 - Durante os dias de semana - período de início: 8 h; período de termo: 16:30 h.
 - Sábados e domingos — Descanso (para fazer o acompanhamento do menino). (...)

1.3. Por comunicação entregue p.m.p, e igualmente remetida por correio registado e comunicação eletrónica, **em 21 de setembro de 2023**, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar o pedido** formulado, com os seguintes fundamentos:

“(...) Na sequência do pedido de alteração de horário de trabalho apresentado por V. Exa., que designou de “horário flexível”, no dia 07.09.2023, no sentido de pretender cumprir um horário de

trabalho fixo, com entrada às 08h00 e saída até às 16h30, de segunda a sexta-feira, com descanso semanal fixo aos sábados e domingos, informamos que é intenção da ... (“...”) recusar o seu pedido, pelos seguintes motivos:

1. Nos termos do artigo 212.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) e da cláusula 3. do seu Contrato de Trabalho, a determinação do seu horário de trabalho compete à
2. 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. Incluem-se nestas situações a de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos previstos no artigo 56.0 do CT, podendo tais trabalhadores requerer, nomeadamente, a atribuição de horário flexível;
3. Sucede que o pedido de horário de trabalho que formulou não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível, tal como previsto nos 2 e 3 do artigo 56.º do CT;
4. Ora, o regime de horário flexível previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não permite ao trabalhador substituir-se ao empregador na fixação do seu horário de trabalho e respetivos dias de descanso semanal.
5. Nesta sede, o artigo 56º n.º 2 do Código do Trabalho é bem claro ao prever que o horário flexível é elaborado pelo empregador (nunca pelo trabalhador), nos termos e condições aí previstos, ou seja: (a) Um ou dois períodos de presença obrigatória Igual a metade do PNT. Ou seja, por exemplo, para um PNT diário de 8 horas, o horário elaborado pelo empregador deverá prever um ou dois períodos com 4 horas de presença obrigatória; (b) Períodos para início e termo do trabalho diário com duração não inferior a um terço do PNT diário (podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento) Ou seja, por exemplo: para um PNT diário de 8 horas, os períodos para início e termo do trabalho diário deverão ter duração não inferior a 2h40m, tendo depois o trabalhador liberdade para escolher a hora de entrada e saída dentro desses períodos; (c) Período para Intervalo de descanso não superior a duas horas.
6. É nisto que consiste o regime do horário flexível: um horário elaborado pelo empregador, mas em que “...o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” (vide artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho).
7. Assim, 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;
8. Acresce, ainda, que 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);
9. Nesses termos, a ... não seria obrigada a dar cumprimento ao procedimento legal previsto artigo 57.º do CT.
10. 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.
11. Conforme resulta do seu contrato de trabalho com a ..., V. Exa. obrigou-se a prestar a sua atividade de ... de 3., cumprindo um período normal de trabalho de 9 horas diárias e 40 semanais,
12. 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,
13. O acordo relativamente à 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 ... e os seus clientes.
14. Em concreto, nos termos e condições contratualmente estabelecidos entre a ... e as companhias de ... suas clientes, a ... deve garantir a prestação contínua dos seus

serviços de confeção e fornecimento de refeições, 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.

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 ... determinou que a prestação de trabalho nas equipas operacionais, incluindo a equipa da área "...", no departamento de ..., 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.

16. Os turnos praticados atualmente no departamento de ... são os seguintes:

- a. Manhã: das 07h00 às 15h30, com Intervalo de refeição de 30 minutos;
- b. Tarde: das 15h00 às 23h30, com intervalo de refeição de 30 minutos;
- c. Noite: das 22h30 às 07h00, com intervalo de refeição de 30 minutos.

17. Nos turnos referidos supra são dias normais de trabalho quaisquer dias da semana, de segunda-feira a domingo, incluindo feriados, podendo também os dias de descanso semanal coincidir com qualquer dia da semana.

18. Os turnos são constituídos em função das necessidades dos clientes da ..., a cada momento. Em particular, na área em que se encontra inserida ("..."), os trabalhadores têm vindo a prestar trabalho, por regra, apenas no turno da manhã (das 07h00 às 15h30), de segunda-feira a domingo, com folgas rotativas.

19. Sem prejuízo do exposto supra, conforme é do seu conhecimento, vinha cumprindo — até ao Início da sua baixa médica, que terminará a 24.09.2023 — um horário de trabalho das 06h00 (ou 06h30) às 14h30 (ou 15h00), de segunda-feira a domingo, na sequência de pedido que dirigiu à ... e que por esta foi aceite, por forma a facilitar a conciliação da sua vida profissional e pessoal.

20. A equipa da área "..." é composta por 10 trabalhadores: em cada dia, é necessária a prestação do número mínimo de 3 trabalhadores, por forma a assegurar as necessidades de trabalho impostas pelos clientes da

21. A prestação de trabalho por parte de todos os elementos da equipa em todos os dias da semana é essencial para a garantia da continuidade da prestação de serviços pela ... aos seus clientes,

22. Estando todos os trabalhadores da equipa da área "...", incluindo chefias, adstritos àquele modelo de horário de trabalho, com dias de descanso rotativos.

23. Conforme é do seu conhecimento, não há qualquer elemento nas equipas operacionais de ... com um horário de trabalho com dias de descanso semanal fixos, conforme requerido por V. Exa..

24. De notar, ainda, que o fim-de-semana é o período em que a ... regista um maior volume de requisição dos seus serviços de confeção e fornecimento de refeições, sendo essencial que as suas equipas tenham absoluta disponibilidade para prestar trabalho nestes dias — sendo, aliás, condição da contratação dos seus trabalhadores que os mesmos aceitem que os respetivos horários de trabalho compreendam qualquer dia, de segunda-feira a domingo.

25. Não é, assim, viável dispensar um trabalhador da prestação de trabalho aos sábados e domingos, criando um turno próprio para cada trabalhador em função das suas necessidades pessoais.

26. Em concreto, satisfazer o seu pedido de horário de trabalho (fixo), com dias de descanso semanal fixos, o que não corresponde ao modelo organizacional praticado na sua equipa, nem tão pouco a qualquer um dos turnos praticados, determinaria:

- a. a criação de um turno e horário individualizado, apenas para si, não coincidente com qualquer dos turnos praticados, com descanso aos sábados e domingos;
- b. ter um recurso excedentário (V. Exa.) entre as 15h30 e as 16h30, de segunda a sexta-feira, atendendo a que o turno da manhã termina às 15h30, o que representaria um custo desnecessário para a empresa; e um recurso em falta entre as 07h00 e as 08h00, atendendo a que se propõe iniciar a prestação de trabalho às 08h00 e o turno da manhã tem início às 07h00; e, uma vez que não é viável, atendendo à dimensão da equipa em que se encontra inserida, atribuir dias de descanso semanais aos sábados e domingos em menor número aos demais trabalhadores da sua equipa — por não corresponder ao contratado com os mesmos e representar um prejuízo imensurável para o respetivo bem-estar e conciliação da vida familiar e profissional,

c. a necessidade de recorrer à contratação de um recurso adicional para garantir a prestação de trabalho aos sábados e domingos.

27. A possibilidade de contratação de um recurso adicional para prestação de trabalho, em exclusivo, aos fins-de-semana, tendo em vista garantir a atribuição do horário de trabalho requerido por V. Exa., foi estudada pela ..., tendo-se revelado economicamente inoportuno para a empresa, representando um incremento irrazoável e imprevisível de custos e afetação de recursos,

28. Não podendo ser exigível à empresa que, em face do pedido de V. Exa., coloque potencialmente em risco a estabilidade dos vínculos contratuais com os seus clientes e, até mesmo, a sua viabilidade futura.

Em conclusão, e 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 2, do CT, sempre permitiriam fundamentar a recusa legítima da ... ao pedido apresentado por V. Exa. (...).”

1.4. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenho vindo manifestar-se quanto aos fundamentos da intenção de recusa.

1.5. O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT e devidamente enquadrado, pelo que não se suscitam dúvidas quanto à sua admissibilidade.

1.6. Dispõe o nº 5 do artigo 57º do Código do Trabalho que “[n]os cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.”

1.7. E ainda o nº 8, alínea c) do mesmo artigo se considera “(...) que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos: se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5;”

1.8. Consta da comunicação da intenção de recusa que a mesma foi entregue p.m.p à trabalhadora em 21 de setembro de 2023.

1.9. Em consequência do que a trabalhadora teria um prazo de 5 dias para apresentar a sua apreciação aos fundamentos da mesma, nos termos previstos no artigo 57º, nº 4.

1.10. E após o que a entidade empregadora tinha um prazo de 5 dias para remeter o processo à CITE.

1.11. Considerando que o prazo da trabalhadora para o exercício do direito previsto no artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho terminaria no dia 26 de setembro, a entidade empregadora deveria ter remetido o processo à CITE até ao dia 2 de outubro de 2023,

1.12. E só o fez no dia 06 de outubro de 2023.

1.13. Nestas circunstâncias, e nos sobreditos termos da alínea c) do n.º 8 do aludido artigo 57º, duvidas não restam de que o pedido da trabalhadora se deve considerar aceite pela entidade empregadora.

1.14. Em face do que a CITE emite **parecer desfavorável** à recusa da entidade empregadora ...-...relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE OUTUBRO DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.