

PARECER N.º 59/CITE/2024

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 6229 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 06.12.2023, 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 10.11.2023, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte,
 - 1.2.1. *“Na qualidade de trabalhador da empresa, a desempenhar a função de ..., venho por este meio comunicar a minha intenção de exercer o direito de, 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 e prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos menores, ... e ..., nascidos,*

respetivamente, nos dias 30 de maio de 2016, e 30 de abril de 2018 e que comigo declaro viverem em comunhão de mesa e habitação.

- 1.2.2.** *Considerando o disposto do artigo 569, n.º 2 do Código do Trabalho, pretendo exercer um horário de trabalho das 07:00 às 16:00, horas de início e termo do meu período normal de trabalho diário. Está subjacente à intenção de exercício de direito de trabalhar em regime de horário flexível, que não pernoite fora para prestação de apoio familiar aos menores supra referidos.*
- 1.2.3.** *Informo que o pretendido período de gozo desta modalidade de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares se iniciará dia 14 de dezembro de 2023 e se prolongará por um ano (14 de dezembro de 2024) com abertura para nova renovação analisada à data, como referido no disposto do artigo 56.º n.º 1 do Código do Trabalho”.*
- 1.3.** Em 27.11.2023, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Em resposta ao referido pedido de horário, apresentado por V. Exa., serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.º, n.º 2 do CT, manifestar a intenção de recusa do mesmo, por se entender que a aceitação do horário por si concretamente pedido poria em crise o regular funcionamento da operação de ... (e, assim, o funcionamento do negócio core da empresa).*
- 1.3.2.** *Com efeito, note que as funções de ..., quer técnico, quer de ..., (... , ...) não são desempenhadas de acordo com um tradicional horário de*

trabalho tal como definido na legislação do trabalho, mas sim de acordo com uma escala de serviço, que respeita regras e limitações muito próprias da ...

- 1.3.3.** *Os horários dos trabalhadores da ... com a categoria de V. Exa. são, como é do seu conhecimento, definidos com base num regime de escalas para um setor ou série de setores. Ou seja, os trabalhadores são, com respeito pelo Regulamento de ... (...) anexo ao Acordo de Empresa celebrado entre a ... e o ... (doravante "AE"), publicado no BTE n.º ..., de ..., escalados para operar em determinado dia um setor ou série de setores, aplicando-se os limites dos tempos de serviço de ...*
- 1.3.4.** *Não são, pois, definidos nos moldes ditos "normais" previstos no Código do Trabalho, não é um horário fixo com uma concreta hora de entrada e uma concreta hora de saída. Ora, tal significa que não é possível aplicar-se na ... um modelo de horário flexível, pela circunstância de, legalmente, o mesmo ser previsto como uma alternativa legal concedida aos trabalhadores que estariam, em princípio, abrangidos por horário de trabalho fixo (ex. das 09.00h às 18.00h), ainda que concretizável por turnos. Aos ... não são aplicáveis os conceitos de horário de trabalho, nem de período normal de trabalho diário ou mensal.*
- 1.3.5.** *O que V. Exa. vem requerer é, como a empresa não pode deixar de notar, na realidade um horário fixo, limitando a sua prestação de trabalho ao período compreendido entre as 07.00h e as 16.00h, vindo sempre pernoitar em Lisboa, o que é manifestamente incompatível com as funções que desempenha na presente data, disruptcionando a concreta organização dos tempos de trabalho na atividade prosseguida pela empresa.*

- 1.3.6.** *Assim, não poderá a empresa conceder a V. Exa o horário pretendido, porquanto este não é compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicável a V. Exa. nos termos previstos no ...*
- 1.3.7.** *Com efeito, a atividade prosseguida pela ... exige a prestação de trabalho por parte dos ..., quer técnicos, quer de ..., 24h por dia, 365 dias no ano, não tolerando sobreposições ou vazios na passagem das escalas, pelo que o regime da rotatividade de horários é essencial na concreta organização dos tempos de trabalho, tendo em vista assegurar que o mesmo posto de trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, cumprindo sempre as exigências legais aplicáveis (legislação especial aplicável ao Pessoal Móvel da ... — ... e AE ..., no caso de V. Exa.). Exigências legais que muito limitam a elaboração de planeamentos e gestão de ...:*
- 1.3.8.** *Como V. Exa. bem sabe, há limite a períodos noturnos ..., sendo que um ... somente pode, a cada sete dias, efetuar três ... que abarquem período noturno (entre as 23h e as 6h29) - período que V. Exa. pretende excluir por completo dos seus planeamentos. Se efetuarem três noturnos em sete dias, terão, obrigatoriamente, que folgar entre eles, e, ainda, se dois ... que abarquem período noturno forem consecutivos, somente um ... pode abarcar, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano (entre as 2h e as 6h);*
- 1.3.9.** *Há limite de plafond de horas ..., sendo que no quadro de médio curso (...), ao qual V. Exa. pertence, apenas podem ... 75h a cada mês (...), e as estadias são utilizadas precisamente para diluir as horas ..., por forma a não exceder esses limites;*

- 1.3.10.** *Cada ... tem, obrigatoriamente, de folgar ao sábado e domingo a cada sete semanas de trabalho.*
- 1.3.11.** *Ora, as limitações legais impostas à atividade prosseguida pela ... não permitem outra organização dos tempos de trabalho que não a da rotatividade de tempos de ... e tipos de serviço de ..., não se coadunando com horários fixos, muito menos que excluam na totalidade períodos noturnos e pernoitas, nem tampouco que exijam a fixação de folgas (menos ainda ao fim de semana, período com maior frequência de ... e durante o qual, obrigatoriamente, a ... tem de rotativamente atribuir folgas a todos os ...).*
- 1.3.12.** *Ademais, a grande maioria dos ... no horário que peticiona está organizada em ... (agrupamento de ...), sendo que o mesmo ... não faz somente a ..., mas sim as três ... (três ..., portanto), pernoitando fora, não sendo possível à empresa a sua desagregação. E se é certo que existem ... «soltos», em regime de ..., no horário que peticiona, também é um facto que não é possível atribuí-los somente a V. Exa.*
- 1.3.13.** *Assim, tendo em conta as limitações supramencionadas, dificilmente conseguirá a ... substituir V. Exa. em todas as ... que impliquem pernoita ou exijam período de serviço de ... em período noturno; conduzindo, a atribuição de horários como o que aqui se peticiona, e que manifestamente viola a concreta organização dos tempos de trabalho existentes na empresa na área onde desempenha as suas funções, ao cancelamento de ... em alturas em que V. Exa. concorra com elevado número de ... em regime de amamentação ou, ainda, com ... ausentes por gravidez, gozo de licença ou outras ausências prolongadas.*

- 1.3.14.** *Ou seja, a empresa não consegue em todos os planeamentos garantir que exista um outro ... que possa assegurar o ... com pernoita do setor ou série de setores em que V. Exa. se encontrará incluída, muito menos excluí-la da rotatividade de ... em período noturno que se impõe à prossecução da sua atividade.*
- 1.3.15.** *E, ainda, é impossível compatibilizar a fixação de folgas ao fim de semana com a obrigatoriedade de atribuir folgas aos fins de semana a cada ... em cada sete semanas de ...*
- 1.3.16.** *Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços que a Empresa deve desenvolver no sentido de facilitar a conciliação dos deveres profissionais dos ... com as suas responsabilidades familiares, a verdade é que as vicissitudes presentes na ... impossibilitam que a empresa possa aceitar pedidos de horário flexível formulados nos presentes termos, sem que isso comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa; e é imprescindível na atividade prosseguida pela empresa a rotatividade de horários e de folgas”.*
- 1.4.** Em 04.12.2023, o requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido e refutando os argumentos da entidade empregadora.

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

- 2.9.** 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 pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, nomeadamente, no que respeita aos horários de todos os trabalhadores, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

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 pelo trabalhador 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 e todos os outros que anteriormente requereram o horário flexível, possam todos gozar, o máximo possível, os horários que**

solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

- 3.2. A entidade empregadora 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.**

APROVADO EM 3 DE JANEIRO DE 2024, 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.