

PARECER N.º 331/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 1122 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 21.02.2024, 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 21.02.2024, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Trabalhador na empresa, a exercer funções no ..., venho por este meio solicitar autorização para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, praticar a modalidade do horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar a minha filha, pelo prazo previsto na lei e enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido,*

nos seguintes termos: Segunda Feira a Sexta Feira (dias uteis), das 8h as 16h.

1.2.2. *Peço, adicionalmente, que comece a exercer este horário a partir do dia 29 de fevereiro.*

1.2.3. *Declaro que o descendente habita comigo em comunhão de mesa e habitação”.*

1.3. Em 19.02.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Em resposta ao pedido que formulou sobre o assunto em epígrafe, vimos pela presente comunicar a intenção de recusa do pedido de regime de horário flexível que apresentou, com os seguintes fundamentos: (i) falta de preenchimento dos requisitos legais de que depende o pedido e (ii) das exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

1.3.2. *Ora, analisado o pedido que formulou, não se vislumbra qualquer factualidade que possa aferir que o outro cônjuge se encontra em situação de trabalho a tempo parcial au que está impedido au inibido totalmente de exercer o poder paternal.*

1.3.3. *Com efeito, o pedido que agora requereu não cumpre a formalidade exigida pelo artigo 57.º, n.º 1, al. b), iii) do Código do Trabalho.*

- 1.3.4.** *Por outro lado, não apresenta qualquer documento emitido pela instituição de ensino/creche que demonstre o período de funcionamento em que é assegurada a guarda da menor.*
- 1.3.5.** *Também acresce que V. Exa. não demonstrou o caráter imprescindível e inadiável da assistência à sua filha menor, o que reforça a recusa do pedido formulado.*
- 1.3.6.** *A empresa que tem como objeto societário o exercício da atividade de ... No âmbito dessa atividade, a empresa garante a Serviços que assegura aos seus clientes, garantindo a segurança das instalações.*
- 1.3.7.** *Atualmente, o Trabalhador presta funções na ... do cliente ..., sitas no ..., inserido numa equipa de ... composta de seis (6) elementos, divididos em duas (2) portarias, num esquema de horários de trabalho por turnos rotativos, a saber: ... 1-08h00/16h00, 16h00/00h00 e 24h00/08h00, todos os dias do ano [TDA]; Portaria 2 -10h00/20h00 e 18h00/00h00, todos os dias do ano [TDA]. cfr. Letra B atribuída ao Trabalhador no mapa de horário de trabalho "... " que aqui se junta, Doc. 1.*
- 1.3.8.** *Ora, atendendo à carga horaria contratada pelo cliente ... e a distribuição dos horários de trabalho 24h/7, não estão reunidas as condições para a atribuição de um posto de trabalho no cliente ..., que permita ir ao encontro de um horário de trabalho fixo que requereu, entre as 08h00 e as 16h00, de segunda a sexta-feira, pelos motivos que abaixo se expõem:*

- 1.3.9.** *A atribuição de um horário fixo das 08h00 as 16h00, de segunda a sexta-feira, impede que os restantes ... da equipa de segurança das instalações do cliente ..., e que asseguram 24 horas, todos os dias do ano os referidos serviços, possam usufruir dos tempos de descanso semanal, vulgo folgas, nos termos estabelecidos pelas normas laborais, mormente o estatuído pelo CCT aplicável ao setor (cfr. BTE n.º ...): nos termos da cláusula 24.ª, n.º 11"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".*
- 1.3.10.** *Ora, conforme é do seu conhecimento, o serviço do posto de 24h00 todos os dias do ano, é forçosamente repartido em três turnos (08H00-16H00 /16H00-24H00 | 00H00-08H00) que são assegurados por um dos quatro ... alocados. 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.*
- 1.3.11.** *Face ao acima exposto, somos a comunicar, para todos os efeitos legais, a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em horário flexível".*
- 1.4.** Em 21.02.2024, o trabalhador requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu

pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e refutando os argumentos da entidade empregadora, nomeadamente, referindo que o prazo de 20 dias para recusar o pedido terminava a 18 de fevereiro de 2024.

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 ao prazo de vinte dias para a entidade empregadora comunicar a recusa do pedido de horário flexível, que foi por si recebido a 30.01.2024, o aludido prazo começa a contar dia 31.01.2024 e termina precisamente em 19.02.2024. De qualquer modo nunca poderia terminar a um sábado, domingo ou feriado, pois passaria automaticamente para o dia útil seguinte.
- 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.** 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.
- 2.7.** Na verdade, a entidade empregadora, apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, põe em causa esse funcionamento, uma vez que o horário requerido pelo trabalhador *“das 08h00 as 16h00, de segunda a sexta-feira, impede que os restantes ... da equipa de segurança das instalações do cliente ..., e que asseguram 24 horas, todos os dias do ano os referidos serviços, possam usufruir dos tempos de descanso semanal, vulgo folgas, nos termos estabelecidos pelas normas laborais, mormente o estatuído pelo CCT aplicável ao setor”*

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes e no pressuposto de se tratar de filha portadora de doença crónica, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao**

pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares

- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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 13 DE MARÇO DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.