

PARECER N.º 376/CITE/2024

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 1315 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 01.03.2024, 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 01.02.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte,
 - 1.2.1. *“Sou vigilante no posto ...*
 - 1.2.2. *Hoje de manhã às 07:21, recebi no meu whatsapp uma mensagem do chefe de turno com a nova escala de trabalho, em que o meu horário foi alterado a começar de hoje dia 01-02-2024, para o horário das 15h às 23h, não posso fazer esse horário, porque sou mãe solteira e não tenho com quem deixar o meu filho até tão tarde.*

- 1.2.3.** *O meu horário de trabalho desde que entrei na empresa até ao dia de ontem sempre foi das 13h às 21h de segunda a sexta-feira, e antes de entrar para a empresa, informei que sou mãe solteira, tenho um menor meu filho a residir comigo e que os horários de trabalho que posso fazer e entre as 07h até as 21h de segunda a sexta.*
- 1.2.4.** *A senhora que me entrevistou foi uma pessoa mil estrelas e me encaixou no posto ... das 13h às 21h e que estou hoje a 1 ano e 3 meses e que gosto bastante, do local, das pessoas, da equipa, não tenho mesmo nada a apontar.*
- 1.2.5.** *O horário foi alterado hoje, sem qualquer aviso prévio, falei com o SPV expliquei toda a situação, mas o mesmo não arranjou nenhuma solução .*
- 1.2.6.** *Venho por este meio solicitar ao abrigo do artigo 57 do Código do Trabalho a autorização do trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível, a minha disponibilidade permanece a mesma que já tinha informado antes de entrar para a empresa/entre as 07h e as 21h de segunda a sexta.*
- 1.2.7.** *Anexo o atestado de morada emitido pela junta de freguesia informando que o meu filho vive única e exclusivamente comigo, se precisarem de mais elementos posso facultar pais tenho a guarda do meu filho que me foi dada pelo tribunal".*
- 1.3.** Em 22.02.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1.** *“No pedido efetuado, a requerente não indica o prazo previsto para a atribuição do horário de trabalho solicitado. Por esse facto, o pedido efetuado não cumpre os requisitos previstos na lei, pelo que o mesmo deve ser liminarmente indeferido.*
- 1.3.2.** *No pedido efetuado, a trabalhadora requer que lhe seja atribuído um horário entre as 07:00 e as 21:00, de segunda a sexta.*
- 1.3.3.** *Conforme também resulta do próprio pedido, a requerente desempenha as suas funções nas instalações do "...” (...).*
- 1.3.4.** *Do mapa de horário de trabalho em vigor naquele posto cujo documento se anexa a presente resposta - resultam os seguintes turnos: Segunda a Sexta feira 00:00 às 08:00; 08:00 às 16:00; 16:00 às 24:00. Sábado e Domingo 08:00 às 18:00; 18:00 as 22:00; 22:00 as 08:00.*
- 1.3.5.** *Como é do conhecimento da própria requerente, os horários praticados nas instalações são impostos pelo cliente, não podendo a empresa alterar os mesmos, sob pena de incumprimento contratual e, no limite, resolução com justa causa do mesmo.*
- 1.3.6.** *Assim, do pedido efetuado, apenas pode ser considerado o turno das 08:00 as 16:00, de segunda a sexta feira.*
- 1.3.7.** *Porém, conforme se pode constatar pela mesma escala de serviço, o turno das 08:00 às 16:00 e unicamente cumprido pela vigilante ..., em virtude de, também esta trabalhadora, ter solicitado a atribuição de tal horário por ser mãe de dois filhos menores, razão pela qual está vedado a esta empresa alterar, unilateralmente, o seu horário de trabalho.*

- 1.3.8.** *No caso em concreto, a trabalhadora ... apenas tem disponibilidade de cumprir aquele horário, sendo que a atribuição de qualquer outro horário previsto na escala impossibilitaria a mesma de o cumprir.*
- 1.3.9.** *Refira-se ainda que esta trabalhadora já cumpria o horário solicitado antes sequer de a requerente iniciar funções naquele local.*
- 1.3.10.** *Assim, estando perante uma colisão de direitos e, conseqüentemente, sendo aplicável o artigo 335.º do Código Civil, não pode esta Empresa, sob pena de cometer um ato ilegal, deixar de atribuir o turno das 08:00 as 16:00 a vigilante ... para o atribuir a aqui requerente.*
- 1.3.11.** *Posto isto, e considerando o já exposto nada presente resposta, não pode esta empresa satisfazer as suas pretensões por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*
- 1.3.12.** *Face a tudo o que antecede, com fundamento em incumprimento do formalismo legal exigível pelos artigos 56.º e 57.º do CT e, ainda, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, cumpre-nos comunicar a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos".*
- 1.4.** Em 28.02.2024, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo, refutando os argumentos da entidade empregadora e referindo uma possibilidade de acordo com esta.

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, 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.
- 2.5.** 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.
- 2.6.** 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 a empresa não demonstra quais 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.

- 2.7.** Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até a filha perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

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 dar cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, devendo os pedidos de horário flexível gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.
- 3.2.** O empregador 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.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.**

**APROVADO EM 27 DE MARÇO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE
PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL,
DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**