

PARECER N.º 512/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 1823 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 27.03.2024, 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 01.03.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte,
 - 1.2.1. *“Por carta registada com aviso de receção, datada de 20 de fevereiro de 2024, V. Exas. procederam à comunicação da alteração do meu posto de trabalho, por um período previsível de 6 (seis) meses.*
 - 1.2.2. *Em consequência, deveria apresentar-me no Posto ..., com efeitos no dia de hoje, primeiro do mês de março.*

- 1.2.3.** *Mais me anexaram a escala de serviço, que compreende a prestação de trabalho em regime de turnos, incluindo horários noturnos.*
- 1.2.4.** *Como é do vosso conhecimento, a trabalhadora é mãe da menor ..., nascida a 2014/10/13, atualmente com 9 anos de idade.*
- 1.2.5.** *A menor encontra-se a residir com a trabalhadora, fazendo parte do seu agregado familiar, apenas composto por ambas, em regime de família monoparental, uma vez que não reside com o progenitor da menor, estando a mesma confiada a si por decisão de regulação das responsabilidades parentais.*
- 1.2.6.** *Atendendo à idade da minha filha, não me é possível assegurar o cumprimento das responsabilidades parentais, incluindo assegurar a frequência do estabelecimento de ensino e a guarda nos períodos noturnos, se vier a cumprir o horário que me foi destinado.*
- 1.2.7.** *Esta mudança do local de trabalho, fora da ... e em regime de horário rotativo, causa sérios prejuízos para a trabalhadora, precisamente no cumprimento das minhas responsabilidades para com a minha filha, de quem sou a única e integral cuidadora.*
- 1.2.8.** *Sem prejuízo do período de doença que atravesso e que justificam as minhas ausências ao trabalho, desde logo a proposta mudança de local e horário de trabalho não pode ser aceite, dado que com ela não concordo e causa prejuízos irreparáveis para a vida familiar, conforme supra exposto.*
- 1.2.9.** *Pelo que solicito que possam repor o meu local de trabalho para postos da ... perto da minha residência, nomeadamente no concelho*

de ... ou posto anterior, no ..., e em horário diurno, compreendido entre as 8h e as 17h, com intervalo de uma hora para almoço.

1.2.10. *Se assim não se entender e subsidiariamente, a trabalhadora ora signatária solicita e requer a aplicação do regime de horário flexível, com dispensa do período noturno, nos termos do artigo 35 n.º 1 ai. q) e t) do Código de Trabalho, com início no dia 2 de abril de 2024.*

1.2.11. *Para tal e em cumprimento do estipulado nos artigos 56.º e 57.º, também do Código do Trabalho, mais se requer que a prestação de trabalho ocorra na ... no concelho de ..., ou no posto de trabalho anterior de ..., no período compreendido entre as 8h e as 16h diárias, dias uteis da semana".*

1.3. Em 19.03.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *"Analisando os dados que dispomos referentes à gestão de ativos, constata-se que o seu pedido tem de ser recusado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, de acordo com o preceituado no disposto no artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, conforme infra se explanará.*

1.3.2. *À semelhança dos mais de 1500 funcionários da empresa, V. Exa não presta serviço nas instalações da empresa, antes sim nas instalações dos Clientes da empresa, encontrando-se os horários que pode cumprir necessariamente limitados às condições contratuais impostas por estes à sua entidade patronal.*

- 1.3.3.** *Qualquer alteração aos turnos/horários atualmente praticados acarretaria inevitavelmente grave transtorno para os restantes trabalhadores ..., facto que poderia inviabilizar a sua continuidade no mesmo posto de trabalho, condição atentatória dos princípios da igualdade e da proporcionalidade que devem nortear as relações laborais entre partes.*
- 1.3.4.** *Face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível - atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, sob pena de se comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos serviços de ... e, conseqüentemente fazer perigar a manutenção da relação contratual existente entre o Cliente e a empresa, com reflexo direto na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos dos restantes trabalhadores.*
- 1.3.5.** *O Cliente da empregadora, ..., no dia 07.02.2024, solicitou expressamente a sua substituição.*
- 1.3.6.** *Devidamente fundamentado tal pedido, foi atendido pela empresa, visto que assumiu um vínculo contratual com a mesma e terá de manter essas obrigações para com o Cliente.*
- 1.3.7.** *Nessa sequência, no dia 20.02.2024, foi remetida a V. Exa. uma missiva a comunicar a sua transferência para o posto sito em ..., com efeitos a 01.03.2024.*
- 1.3.8.** *Conforme decorre de tal missiva, tal transferência terá uma duração previsível de 6 (seis) meses.*
- 1.3.9.** *Sempre que o período de funcionamento da empresa, neste caso, os horários impostos pelos clientes da mesma, ultrapassem os limites*

máximos do período normal de trabalho, deve a empresa organizar o mesmo por turnos, de pessoal diferente, conforme consta do Artigo 221.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

- 1.3.10.** *O posto sito em ..., na qual se encontra V. Exa. adstrita, tem como condição contratual um serviço de ... de 24 horas por dia, todos os dias do ano.*
- 1.3.11.** *Nessa medida, e de forma a cumprir o contrato estabelecido e o disposto na lei, a empresa organizou três turnos: Das 00h00 às 8h00h; Das 08h00 às 16h00h; Das 16h00 às 24h00h.*
- 1.3.12.** *Ora, cumpre desde fazer a ressalva que, face à organização dos turnos, não é sequer possível atribuir a V. Exa. o horário pretendido, porquanto não há qualquer turno das 8h00 às 17h00, com intervalo para almoço de uma hora.*
- 1.3.13.** *Aliás, como determina o preceituado legal Cláusula 23.º n.º 2 do CCT aplicável, o período de trabalho decorre com dispensa de intervalos para descanso, pelo que não poderá ser atendido ao S/pedido de horário.*
- 1.3.14.** *Por outro lado, os turnos estão organizados de forma que sejam cumpridas as exigências legais de organização dos tempos de trabalho, inclusive, dos respetivos direitos de descanso, obrigatório e complementar dos restantes trabalhadores.*
- 1.3.15.** *Aceder ao pedido de V. Exa. acarretaria inevitavelmente grave transtorno para os restantes trabalhadores ...*

- 1.3.16.** *Pelo que, não é de todo possível atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, sob pena de se comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos serviços de ... e, conseqüentemente fazer perigar a manutenção da relação contratual existente entre o Cliente e a empresa, com reflexo direto na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos dos restantes trabalhadores.*
- 1.3.17.** *Vem V. Exa. alegadamente solicitar um horário flexível quando, na verdade, o que pretende efetivamente é a alteração do seu posto de trabalho, conforme aliás decorre da sua missiva.*
- 1.3.18.** *No entanto, V. Exa. foi colocada no posto sito nas ... por, de facto, ter sido nesse posto onde se revelou a necessidade de alocação de um ... e de modo a manter os seus direitos laborais.*
- 1.3.19.** *Não existe, de momento, qualquer posto de trabalho disponível para ser ocupado por V. Exa. nos termos por si solicitados.*
- 1.3.20.** *Além de que, tendo sido solicitado expressamente pelo Cliente a sua substituição, não é, de todo, possível a sua alocação ao posto que anteriormente ocupava.*
- 1.3.21.** *Por outro lado, cumpre ressaltar que as condições suprarreferidas (rotatividade de horários e postos) eram do seu conhecimento antes da admissão ao serviço da empresa, condições com as quais se conformou e comprometeu, constituindo características intrínsecas ao funcionamento da atividade.*
- 1.3.22.** *Quando celebrou contrato de trabalho, V. Exa. já era aliás mãe e tinha já sido fixada a residência da sua filha junto de V. Exa.*

- 1.3.23.** Desde logo, o pedido do regime de horário de trabalho flexível deverá ser solicitado com antecedência mínima de 30 dias, no entanto na missiva que V. Exa. direccionou não prevê a partir de quando pretende exercer o seu trabalho em regime de horário flexível, pelo que é impossível aferir se foi ou não cumprido o referido requisito.
- 1.3.24.** Efetivamente, a alteração do posto de trabalho, produziu os seus efeitos a 01/03/2024, data a partir da qual está V. Exa. obrigada a prestar trabalho no posto sito em
- 1.3.25.** Assim sendo, V. Exa. na comunicação elaborada não cumpre o disposto no Artigo 57.º, do Código do Trabalho.
- 1.3.26.** Por outro lado, os factos alegados carecem de ser provados.
- 1.3.27.** Invoca V. Exa. que “Atendendo a idade da minha filha, não me é possível assegurar o cumprimento das responsabilidades parentais, incluindo assegurar a frequência do estabelecimento de ensino e a guarda nos períodos noturnos, se vier a cumprir o horário que me foi destinado”.
- 1.3.28.** Não obstante, não junta V. Exa. qualquer prova nesse sentido, nomeadamente documental.
- 1.3.29.** No caso de o seu pedido ser aceite, isto significaria que a negação do pedido expresso do Cliente, acarretaria prejuízos económicos enormes para a empresa, visto que esta está vinculada contratualmente com o Cliente e terá de cumprir com as diretrizes impostas por este.

- 1.3.30.** *O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da atividade de segurança privada, constituiu condição essencial para a sua contratação.*
- 1.3.31.** *Não obstante ter sido contratada para exercer as suas funções em horários organizados por turnos rotativos, a empresa fez, e faz, e na medida do possível continuará a fazer, um esforço para tentar acudir às suas necessidades, como aos demais, em ordem a harmonizar, a sua prestação de trabalho com a organização da vida pessoal e familiar.*
- 1.3.32.** *E face a tudo o exposto, resulta que não podemos anuir ao seu pedido por exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à recusa do mesmo, nos termos do Artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho".*
- 1.4.** Em 25.03.2024, a trabalhadora 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.

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 “*no período compreendido entre as 8h e as 16h diárias, dias úteis da semana*”, 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.** A solicitação do horário por parte do/a trabalhador/a com a antecedência de 30 dias, relativamente à data de produção de

efeitos está legalmente prevista no interesse da entidade empregadora, que poderá sempre fazer cumprir esse prazo.

- 2.8.** 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 24 DE ABRIL DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.