

PARECER N.º 575/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 2133 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Por eletrónico datado de 11.04.2024, a CITE recebeu da ..., pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., a desempenhar funções de vigilância na Portaria das instalações do cliente
- 1.2. Por carta datada de 15.03.2024 e rececionada pela entidade empregadora no dia 19.03.2024 o trabalhador a apresentou um pedido de trabalho em regime de horário flexível.
- 1.3. No seu pedido de horário flexível, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.3.1. O trabalhador, ..., *exerce funções de vigilante, , venho por este meio requerer autorização para praticar o regime de horário flexível em dias úteis, no período das 00h00 às 08h00, a partir do mês de março de 2024, para prestar assistência inadiável às minhas filhas gémeas menores de 12 anos de idade, ao abrigo do artigo 56º do Código de Trabalho, com responsabilidades familiares, com os seguintes fundamentos:*

- 1.3.2.** *Necessito de prestar assistência inadiável e imprescindível às filhas minhas filhas gémeas, nascidas a 14-05-2018, de modo a conseguir conciliar o horário escolar com o horário laboral;*
- 1.3.3.** *Sou pai solteiro, com duas filhas gémeas de 5 anos de idade, que se encontram à minha guarda total (anexo documento da regulação das responsabilidades parentais)*
- 1.3.4.** *Não tenho qualquer apoio familiar nem monetário por parte da progenitora*
- 1.3.5.** *Tenho o apoio da minha mãe no período noturno, e por isso é-me possível garantir o horário que indico (00h00 às 08h00, dias úteis) e não consigo ter qualquer outra forma de praticar outros horários.*
- 1.3.6.** *Declaro, ainda, que as menores vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente”.*
- 1.4.** Por carta datada 08.04.202 o trabalhador foi notificado da intenção de recusa, com os seguintes fundamentos, conforme se transcreve:
- “ (...) Ora, atendendo a carga horária 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 a 00h00 e as 08h00, de segunda a sexta-feira, pelos motivos que abaixo se expõem:*
- A atribuição de um horário fixo da 00h00 às 08h00, de segunda a sexta-feira, impossibilita que os restantes trabalhadores que fazem parte da equipa de segurança das instalações do cliente ..., e que asseguram 24 horas, todos os dias do ano os referidos serviços, não possam usufruir dos tempos de descanso semanal, vulgo folgas, nos termos estabelecidos pelas normas laborais, mormente o estatuto pelo CCT aplicável ao setor (...)Ora, conforme é do seu conhecimento, o serviço do posto de 24h00 todos os dias do*



ano, é forçosamente repartido em três turnos (00h00 - 08h00/08H00-20H00/20H00-08H00) que são assegurados por um dos cinco vigilantes alocados. Ora, sem prejuízo dos demais constrangimentos que a aplica ao 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.

Com efeito, atendendo as exigências imperiosas de cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, torna-se impossível a atribuição de um horário nos turnos pretendidos, na medida em que colocam em causa o funcionamento dos tempos de descanso semanal nos termos estabelecidos pelas normais laborais.

(...)"

- 1.4.1.** *Assim, atendendo às exigências imperiosas de cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, torna-se impossível a atribuição de um horário nos turnos pretendidos, na medida em que colocam em causa o funcionamento dos tempos de descanso semanal nos termos estabelecidos pelas normais laborais.*
- 1.4.2.** *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".*
- 1.5.** Não consta do processo que o trabalhador requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, até porque a entidade empregadora não respeitou o prazo de 5 dias, nos termos do artigo 57º n.º 4 do Código de Trabalho (CT).

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 aos fins de semana, os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

- 2.5.** 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”.
- 2.6.** 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”.
- 2.7.** 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”].
- 2.8.** No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.9.** Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.10.** 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, que são os limites previstos na lei, 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 n.º 5 do Código do Trabalho.

- 2.11. 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.
- 2.12. Na verdade, 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 a Entidade Empregadora não concretiza 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 aquele trabalhador, no seu local de trabalho.**

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 que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.**

- 3.2. O empregador 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 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 8 DE MAIO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).