

## **PARECER N.º 609/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 2519 - FH/2024**

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 02.05.2024, 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, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte,
  - 1.2.1. *“A desempenhar funções de Vigilante, venho por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, para praticar a mobilidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidade familiares, de modo a acompanhar o seu filho ..., nascido a ... de 2022.*

- 1.2.2.** *Proponho que o referido horário sendo para ir entregar e buscar o ... à creche. Seg. a Sexta - das 8h às 16h.*
- 1.2.3.** *Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (40h)".*
- 1.3.** Em 18.04.2024, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, 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 do 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 vigilantes, 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 vigilância e segurança 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.** *Desde logo, a comunicação postal com o assunto “Requerimento de horário de trabalho flexível” não está endereçada à ... mas sim à empresa ....*
- 1.3.6.** *Por si só, a ... não poderá aceitar tal requerimento, uma vez que nem dirigido a si está.*
- 1.3.7.** *Por outro lado, V. Exa. não juntou qualquer certidão de nascimento do seu filho ... que nasceu a ... de 2022, bem como qualquer documento que comprove as suas responsabilidades parentais para com o seu filho.*
- 1.3.8.** *Ora, V. Exa. alega factos, no entanto não os comprova, não cumprindo com o exigido no preceituado legal previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.9.** *Por outro lado, 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.*
- 1.3.10.** *A empresa no posto de vigilância ..., dispõe de mais uma trabalhadora, com horários rotativos.*

- 1.3.11.** *O posto de vigilância ..., na qual se encontra V. Exa. adstrito, tem como condição contratual um serviço de vigilância de 12:00horas, das 08:00 às 20:00 e apenas em dias úteis.*
- 1.3.12.** *Nessa medida, e de forma a cumprir o contrato estabelecido e o disposto na lei, a empresa organizou dois turnos: Das 08h00 às 12h00h; Das 12h00 às 20h00h.*
- 1.3.13.** *Ora conforme documento um que acima se juntou, poderemos verificar que o Senhor trabalha 8 horas e a outra trabalhadora trabalha apenas 4 horas todos os dias úteis, possuindo um contrato part-time, uma vez que para a mesma é impossível despende mais do que 4 horas por dia para exercer as suas funções nesse posto.*
- 1.3.14.** *Ora, caso aceitássemos o seu pedido iriam surgir problemas sérios na organização e gestão dos recursos humanos nesse posto, na medida em que, jamais a outra funcionária aceitaria possuir urna carga horária maior do que aquela que a mesma já possui.*
- 1.3.15.** *Uma das características da atividade de segurança privada é a organização dos tempos de trabalho por turnos, sempre cumprindo com as exigências legais de organização dos tempos de trabalho, inclusive, dos respetivos direitos de descanso, obrigatório e complementar dos restantes trabalhadores.*
- 1.3.16.** *Ora, tais condições eram do conhecimento de V. Exa. antes da transmissão ao serviço da empresa, condições com as quais se conformou e comprometeu, constituindo características intrínsecas ao funcionamento da atividade.*

- 1.3.17.** *O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da atividade de segurança privada, constituiu condição essencial para a sua contratação.*
- 1.3.18.** *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 as suas necessidades, como aos demais, em ordem a harmonizar, a sua prestação de t da vida pessoal e familiar".*
- 1.4.** Em 23.04.2024, o trabalhador requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** *"Acuso a receção da vossa carta rececionada a 22 de abril de 2024 a qual li atentamente, mas que, não posso deixar de contestar e manter o meu pedido de horário flexível na medida em que:*
- 1.4.2.** *Em cumprimento do disposto nos Art.º 57 e 58 do Código do Trabalho, bem como os pareceres legais emanados pela CIT, irei remeter novo pedido de horário flexível, cumprindo o preceituado legalmente previsto, anexando toda a documentação necessária, demonstrando inclusive o horário pretendido bem como o seu período e demais requisitos".*

## **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 efetuar 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, 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 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 apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente, que o horário requerido pelo trabalhador: "*Seg. a Sexta - das 8h às 16h*", está fora do horário de turnos rotativos estabelecidos no supracitado cliente da empresa, cujo serviço é: "*Das 08h00 às 12h00h e das 12h00 às 20h00h*", o que impossibilita a empresa de assegurar o seu normal funcionamento.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, 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 22 DE MAIO DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.**