

PARECER N.º 833/CITE/2022

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 4030 - FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 19.10.2022, a CITE recebeu da Senhora Drª ..., em representação da sociedade ..., 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 19.09.2022, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“Conforme é do V/ conhecimento ful admitida par V. Exas. em novembro de 2018, exercendo atualmente as funções profissionais de empregada de balcão, que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.*

1.2.2. *Ora, par motivo de ter quatro filhos menores, com 1, 3, 9 e 11 anos de idade, solicito que me autorizem a trabalhar em regime de*

horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 1.2.3. Desta forma, e cumprindo os pressupostas legais pretendo usufruir do regime referido até a minha filha mais nova completar 12 anos de idade.*
- 1.2.4. Remeto, ainda, declaração emitida pela junta de Freguesia onde resido, na qual consta que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.5. Por ultimo e, uma vez 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, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse compreendido entre as 09h00 e as 17h30 horas, com 30 minutos de intervalo para refeição, em cinco dias seguidos e dois dias de descanso "semanal rotativos".*
- 1.3.** Em 06.10.2022, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

 - 1.3.1. "Na qualidade de mandatária da entidade empregadora acuso a receção da carta dirigida por V. Ex.a à m/ constituinte com data de 19.09.2022, relativa ao assunto acima referido.*
 - 1.3.2. No que respeita ao pedido apresentado, fui incumbida de manifestar a V. Ex.a a inteira disponibilidade da v/ entidade patronal para acomodar, dentro dos limites legais, o exercício dos direitos que lhe assistam na organização dos tempos de trabalho.*

- 1.3.3. *É no referido contexto que a v/ entidade patronal expressamente reconhece que V. Ex.a reúne os pressupostos para aceder ao regime de horário flexível e, por isso mesmo, desde já defere o pedido formulado, no que concerne ao acesso a este regime.*
- 1.3.4. *Em todo o caso, como saberá, a responsabilidade pela elaboração do horário a cumprir no regime de horário flexível é da empregadora, dentro dos limites que a lei impõe.*
- 1.3.5. *Ora, como é igualmente do v/ conhecimento, o estabelecimento onde V. Ex.a exerce funções labora todos os dias da semana, entre as 6:00h e as 20:00h, sendo imperioso garantir que os recursos humanos de que a empresa dispõe - nomeadamente, os 8 (oito) empregados de balcão ao seu serviço são organizados por forma a dar cabal resposta às necessidades em todos os períodos de atendimento ao público.*
- 1.3.6. *E, por tal motivo, sabe também V. Ex.a que os horários de trabalho de todos os funcionários com a v/ categoria profissional são fixados semanalmente, em regime de turnos rotativos.*
- 1.3.7. *Como também não ignora, V. Ex.a presta sempre trabalho ao sábado e ao domingo, atendendo a que a v/ folga semanal é gozada, em todas as semanas, à quinta-feira.*
- 1.3.8. *Par todas as razões expostas - e, em particular, porque a organização dos turnos vigentes não permite prescindir da V/ prestação ao fim de semana, não tendo a empresa como a substituir em tais dias - na elaboração do v/ horário, não será possível atender a intenção manifestada na v/ carta, vendo-se a empregadora na necessidade*

de elaborar o seu horário flexível de acordo com os critérios previstos no art. 56º, nº 3 do Código do Trabalho, tendo por base os seguintes pressupostos:

- 1.3.9.** *Dias de trabalho: segunda-feira a quarta-feira e sexta-feira a domingo (inclusive): numero de horas de trabalho diário: 6,5 horas por dia, de segunda-feira a quarta-feira e de sexta-feira a sábado, e 7,5 horas ao domingo.*
- 1.3.10.** *Assim, cumpre-me comunicar a V. Ex.a ser intenção da V/ empregadora que, a partir do momento em que a decisão final a proferir se torne definitiva. V.Ex.a passe a cumprir no regime de horário flexível. o seguinte horário de trabalho: períodos de início e termo do trabalho diário de segunda-feira a quarta-feira e de sexta-feira a sábado: - das 8:00h as 11 :00h; - das 16:30h as 20:00h; - períodos de início e termo do trabalho diário ao domingo: - das 8:00h as 12:00h; - das 16:30h as 20:00h; - períodos de presença obrigatória (comuns a todos os dias de trabalho): - das 17:00h as 20:00h; - período para intervalo de descanso: - de segunda-feira a quarta-feira e de sexta-feira a sábado: das 11:00h às 16:30h; - ao domingo: das 12:00h às 16:30h.*
- 1.3.11.** *Mais me cumpre informar V.Ex.a de que o horário acima descrito é estabelecido, em todo o caso, sem prescindir da liberdade da empregadora para o redefinir dentro dos condicionalismos legais”.*
- 1.4.** Em 11.10.2022, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do horário flexível, esclarecendo mais pormenorizadamente as razões do seu pedido e estranhado os argumentos da entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 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 actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 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.º 3 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.º 4 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 trabalhadores, 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 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.
- 2.5. 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.
- 2.6. 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.

- 2.7.** Com efeito, 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.
- 2.8.** Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que poderiam 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 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 aquela trabalhadora, no seu local de trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da sociedade ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares
- 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 9 DE NOVEMBRO DE 2022, 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 E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.