

PARECER N.º 1000/CITE/2023

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 4883 - FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 03.10.2023, a CITE recebeu da empresa ..., 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, de 21.09.2023, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“Com a categoria de ... vem nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, solicita a V. Exas se dignem determinar que lhe seja atribuído um regime de horário flexível de forma a que possa prestar apoio e assistência imprescindível e inadiável ao meu filho*

- 1.2.2. Este pedido prende-se em exclusividade com a circunstância de o menor residir comigo e com a minha companheira, e de ambos trabalharmos para a mesma firma, onde nos foi estabelecido a ambos um horário de trabalho que deverá ser realizado entre as 15H00 e as 23H30. Ora, o estabelecimento dos referidos horários comporta uma absoluta impossibilidade de o menor beneficiar do apoio e assistência que necessita diariamente, o ora requerido é ainda justificado pela circunstância de o infantário que o meu filho frequenta, apenas se encontrar aberto de 2ª e 6ª feira entre as 7H30 e as 19H00.*
- 1.2.3. Assim por forma a conciliar os meus horários com as necessidades do meu filho, pois que a minha situação não é compatível quer com a sua frequência no infantário quer com as minhas obrigações familiares.*
- 1.2.4. Nos termos dos supra aludidos normativos venho, solicitar a V. Exas, que o meu horário de trabalho seja estabelecido da seguinte forma:
- Um horário fixo das 9H00 às 17H00(turno geral); - Possibilidade de manutenção das folgas nos dias já estabelecidos.*
- 1.2.5. Declaro ainda que o menor, vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.6. Fico assim a aguardar com a máxima brevidade que seja possível decisão sobre o requerido visto ser uma situação emergente, atentos os fundamentos invocados, rogando a V. Exas, se possível obter autorização para iniciar de imediato o horário, solicitando, caso tal não seja possível, desde já se indica que cumprirei o prazo de 30 dias*

de aviso prévio em conformidade com o determinado no artº 57º do Código do Trabalho”.

1.3. Em 22.09.2023, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“O trabalhador foi admitido ao serviço em 01 de fevereiro 2023, para o turno das 15 às 23 h, horário esse que pratica desde então até esta data.*

1.3.2. *Tendo o filho menor 2 anos de idade, no momento em que assinou o contrato o trabalhador sabia que iria trabalhar nesse turno, condição que aceitou, bem como o trabalho em laboração contínua, conforme consta da clausula nº 10 do referido contrato de trabalho.*

1.3.3. *Também no momento em que assinou o contrato, já a pessoa com quem vive em união de facto era trabalhadora da firma nesse mesmo horário de trabalho.*

1.3.4. *Para além das condições relativas ao horário de trabalho constantes do referido contrato de trabalho não se vislumbra motivo para o trabalhador vir agora invocar a existência de um filho menor, bem como incompatibilidades com o horário do infantário. Não se vislumbrando motivo para tal, apenas se pode concluir que o trabalhador agiu de má fé no momento da assinatura do contrato.*

1.3.5. *O trabalhador exerce as funções de ... de 9 a 12 ..., máquinas que laboram em turnos, pelo que o horário de turno único é incompatível com o horário de laboração das referidas máquinas.*

- 1.3.6. Assim, a empresa recusa a alteração ao horário de trabalho solicitada pelo trabalhador, mantendo-se, portanto, o horário de 2º turno das 15 às 23h30.*
- 1.3.7. Relativamente à alteração dos dias de folga obrigatório e complementar, a empresa solicita justificação para a não aceitação dessa alteração.*
- 1.3.8. Dispõe assim V. Exa de 7 dias, para querendo, responder por escrito à presente Nota”.*
- 1.4.** Em 25.09.2023, 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. “Face à comunicação que me remeteram sobre o assunto supra referenciado, onde manifestam a recusa de atribuição de horário flexível, sou a informar;*
- 1.4.2. A razão de só agora formular o referido pedido resulta da circunstância de apenas neste momento ter surgido a necessidade que justifica a atribuição do horário requerido.*
- 1.4.3. Quero deixar claro que à data em que assinei o contrato tal necessidade era inexistente dado que o meu filho não tinha vaga no infantário e, por isso, permanecia diariamente à guarda de uma ama.*

1.4.4. Neste momento o menino conseguiu vaga no infantário da ... e, por isso, para não prejudicar a sua formação não pude de deixar enquanto dever de pai de usar dos benefícios próprios desse ensino que me é disponibilizado e por todos reconhecido como indispensável.

1.4.5. Porque V. Exas. referem que não podem atribuir o horário por mim solicitado porque exerço as funções de ... de 9 a 12 ..., máquinas que laboram em turnos, por forma a suprir esta dificuldade manifesto também a minha disponibilidade para poder trabalhar no terceiro turno entre as 23H30 e as 6H30, pois que também este horário me permite conciliá-lo com as necessidades de assistência ao meu filho, designadamente criando-me a possibilidade de o acompanhar nas deslocações de ida e volta para o infantário”.

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. 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.
- 2.9. 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 do cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.

- 2.10.** 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 pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o 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 aquele trabalhador, no seu local de trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da empresa ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador 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 seu setor de atividade, o trabalhador requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.

- 3.2. A entidade empregadora 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 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO EM 24 DE OUTUBRO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.