

PARECER N.º 1078/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 5191 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 17.10.2023, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação da entidade empregadora, 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 07.09.2023, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Desempenhando as funções de Operador de ..., o trabalhador vem por este meio, requerer autorização à modalidade de horário flexível, estipulado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, para que possa acompanhar o seu filho menor ..., nascido a 01/09/2020, em Lisboa.*

- 1.2.2. *O horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares e menores até 12 anos, venho propor o seguinte horário: Período: 09H00 :18h00. Período para intervalo de almoço diário: 1 hora.*
- 1.2.3. *Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (de segunda a sexta-feira), as 40 horas semanais, conforme vigora os artigos acima mencionados e estipulados no horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.*
- 1.2.4. *Aguardo a autorização e deferimento, para dar início ao horário flexível e puder dar apoio ao meu filho”.*
- 1.3. Em 26.09.2023, a entidade empregadora, representada pelo seu advogado, responde ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Após análise do pedido de V. Ex. e uma vez que o enquadró nessa norma legal, venho pela presente comunicar a intenção de recusa do horário flexível solicitado, uma vez que existem motivos legais e exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à atribuição do horário flexível que V. Ex. solicitou conforme se exporá.*
- 1.3.2. *V. Ex. presta atividade nas instalações da entidade patronal sito em ..., nomeadamente nos armazéns da mesma. Atualmente V. Exa. pratica o horário das 9h00 às 13h00 e das 15h00 às 19h00 e pretende com o presente pedido, segundo se percebe, é alterar o horário da saída das 19h00 para as 18h00, passando a ter um intervalo de 1 hora, em vez de um intervalo de 2 horas.*

- 1.3.3. *Como é do conhecimento de V. Exa., o período que V. Exa. pretende alterar, isto é, entre as 18h00 e as 19h00 é o período de maior movimento no ..., como é do seu inteiro conhecimento.*
- 1.3.4. *Como V. Exa. muito bem sabe, este período é crítico na operação diária, visto que é o período em que existe maior fluxo de pedidos de clientes para sair do ..., bem como o período da maior parte das cargas das transportadoras que vem neste período.*
- 1.3.5. *Neste período, todos os colaboradores que prestam o seu serviço no ... são fundamentais, durante todo o dia, mas especialmente neste período do dia (das 18h00 às 19h00), bem como no período inicial da manhã, entre as 9:00 e as 10h00.*
- 1.3.6. *Perante este enquadramento, é intenção da empresa recusar o solicitado por V. Exa. pois esse pedido terá repercussões negativas no funcionamento do departamento em causa.*
- 1.3.7. *Por último, a empresa sempre tentou assumir perante os trabalhadores o compromisso de equidade, de modo que a penosidade do serviço no horário estipulado fosse igual entre todos da mesma categoria, sempre em cumprimento, da legislação em vigor. Se a entidade patronal concedesse tal horário flexível iria para além de submeter os colegas a um esforço e penosidade acrescido, iria ter de contratar mais funcionários para fazer face ao solicitado por V. Exa., havendo um desperdício de meios durante o período do almoço (por não haver acréscimo de trabalho e ser desnecessário) e uma falta de trabalhadores, durante o período em questão (das 18h00 às 19h00).*
- 1.3.8. *Em suma, o horário de trabalho que V. Exa. requer para além de colocar sérios entraves à boa gestão do ..., iria inviabilizar o seu normal*

funcionamento, incumprindo assim os compromissos assumidos com os clientes e fornecedores, pelo que é intenção da empresa recusar o pedido de alteração do horário de trabalho.

- 1.3.9.** *Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT, a requerente deveria “indicar o prazo previsto, dentro do prazo aplicável”. No entanto, analisando o requerimento apresentado, em momento algum, o Requerente apresenta qual o prazo que pretende usufruir do horário flexível.*
- 1.3.10.** *Entende-se, salvo melhor opinião, que para análise e deferimento do presente requerimento, teria de possuir todos os requisitos, pelo que, também por este momento, o requerimento formulado por V Exa. teria que ser indeferido.*
- 1.3.11.** *O trabalhador que tenha um horário flexível poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo determinada pelo empregador. Tal horário é flexível, na medida em que permitirá ao trabalhador iniciar e terminar a sua atividade dentro de um determinado período temporal (determinado, claro está, pelo empregador), adaptando assim as horas de entrada e saída às exigências parentais.*
- 1.3.12.** *Verifica-se, no entanto, que o pedido de V. Ex. não se enquadra no âmbito de aplicação do referido artigo 56.º. Com rígida amplitude com que V. Exa. delimita o horário solicitado, a empresa não tem margem de manobra na modelação do seu horário de trabalho. A empresa não poderia assim dar cumprimento ao disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

- 1.3.13. *Em conclusão, o horário que V. Exa. solicitou não corresponde ao direito que é concedido ao trabalhador pelo artigo 56.º do Código do Trabalho, não se tratando, de um “horário flexível”.*
- 1.3.14. *Pelos motivos expostos, é intenção da empresa recusar o pedido de horário que V. Exa. nos dirigiu”.*
- 1.4. Não consta do presente processo, que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

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 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. 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.
- 2.5. 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.

- 2.6. 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.
- 2.7. 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.
- 2.8. Na verdade, existe uma questão prévia que impede a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que é o facto de o trabalhador requerente não ter declarado que o filho vive consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme dispõe o artigo 57.º n.º 1, alínea b), ponto i do Código do Trabalho.
- 2.9. 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 trabalhadora requerente, deve entender-se que

esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até o/a filho/a 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 e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares, podendo, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer.**
- 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 8 DE NOVENBRO DE 2023, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.