

PARECER N.º 110/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 6542 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 22.12.2023, a CITE recebeu das ..., 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 21.11.2023, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Empregado de balcão na ..., pretendo beneficiar do regime de parentalidade previsto no Código do Trabalho, nos termos do disposto nos artigo 56.º e 57.º) vem solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, para prestar assistência inadiável a filha de menor de 12 anos, por período indeterminado, com o seguinte horário a partir das 10 horas durante a semana, e ao fim de semana a partir das 14h30m.*

- 1.2.2.** *De acordo com a organização de horário de trabalho que considerarem mais adequado, a respeitar a carga horária de 40 horas semanais.*
- 1.2.3.** *Declaro que as menores vivem em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.4.** *Que o outro progenitor exerce funções de trabalho em horário fixo das 7horas às 14h, pois está a usufruir de 2horas de amamentação.*
- 1.2.5.** *Declaro não haver cresce ao fim de semana, por isso pedir para aos fins de semana entrar a partir das 14h30.*
- 1.2.6.** *Declaro que a menor de 5 anos só entra na escola às 9 horas. Os documentos a comprovar estas mesmas situações já foram enviados no outro pedido de flexibilidade (horário da escola da menor de 5 anos e do horário de trabalho do outro progenitor)".*
- 1.3.** Em 12.12.2023, a entidade empregadora responde ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *"Na sequência do pedido apresentado no passado dia 21 de novembro de 2023, no âmbito do qual V. Exa. requer que o seu horário seja "a partir das 10 horas durante a semana, e ao fim de semana a partir das 14h30m", serve a presente para informar que é nossa intenção recusar tal pedido, com os seguintes fundamentos:*
- 1.3.2.** *Para o devido funcionamento do estabelecimento em conjugação com as obrigatoriedades do Centro Comercial, horário de trabalho*

praticado é; de domingo a quinta-feira, das 08h00 às 23h30; sexta-feira e sábado, das 08h00 às 00h30.

- 1.3.3.** *Para cumprir com as necessidades operacionais da loja e as obrigações decorrentes do contrato com o centro comercial, o horário está atualmente organizado da seguinte forma: a. Horário de abertura - Todos os dias das 08:00 às 17:00; b. Horário intermedio a) - Domingo a quinta-feira das 11:00 às 20:00; c. Horário intermedio b) - Sexta-feira e sábado das 12:00 às 21:00; d. Horário de fecho a) - Domingo a quinta-feira das 14:30 às 23:30; e. Horário de fecho b) - Sexta-feira e sábado das 15:30 às 00:30;*
- 1.3.4.** *O horário de entrada exige a disponibilidade para receber produtos para reposição de stock, realizar operações de logística, proceder a limpezas, entre outras necessidades.*
- 1.3.5.** *Como sabe, V. Exa. trabalha atualmente em regime de horários rotativos, podendo entrar de manhã às 08h00 e tendo como possível hora de saída as 00h30.*
- 1.3.6.** *Na prática, o pedido de V. Exa. implica a impossibilidade de realizar horários de abertura durante a semana e horários intermédios e de abertura ao fim de semana.*
- 1.3.7.** *Nesta Loja, existem apenas quatro empregados de balcão (incluindo V. Exa.) e urna encarregada de loja, que apenas dá apoio local pontual.*
- 1.3.8.** *Duas empregadas de balcão têm incapacidades físicas comprovadas por atestado médico, nomeadamente, não podem carregar pesos — ... - tarefas essenciais no horário de abertura, razão pela qual estão*

essencialmente afetas a horários intermédios e de fecho; quando realizam horário de abertura, têm obrigatoriamente de estar acompanhadas por outro colaborador.

1.3.9. *Tem de existir um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho pelos diversos trabalhadores, quer aqueles que tenham responsabilidades parentais, quer aqueles que tenham restrições físicas.*

1.3.10. *Se fosse concedida a V. Exa. a realização apenas de horários de fecho, ficaria necessariamente excluído do regime de rotação implementado, solução que não seria razoável para os demais trabalhadores da Loja e obrigaria a Empresa a implementar um regime de horários fixos para todos, o que não é praticável.*

1.3.11. *A elaboração dos horários de trabalho tem em conta, entre outros aspetos, as necessidades legais, de serviço e organizacionais da Loja, não podendo a Empresa ficar subordinada aos interesses particulares dos trabalhadores que, por muito relevantes que sejam, não podem pôr em causa os interesses da própria organização económica da Empresa.*

1.3.12. *Assim, a pretensão de V. Exa. não pode ser aceite, por ser absolutamente incompatível com a forma de organização do trabalho desta Empresa.*

1.3.13. *Pelos motivos atrás expostos, a Empresa vê-se forçada a recusar o pedido apresentado por V. Exa."*

1.4. *Em 15.12,2023, o trabalhador requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu*

pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.4.1.** *“A empresa refere que ficaria excluído do regime de rotação de horário, mas continuo a poder fazer rotatividade, podendo continuar a fazer os seguintes horários: De Segunda-feira a Quinta-feira das 11h às 20h; De Sexta-feira das 12h às 21h; De Segunda-feira a quinta-feira das 14h30 às 23h30; De sexta-feira e sábado das 15h30 às 00h30; Dando assim a possibilidade de rotatividade de horário de todos os colaboradores.*
- 1.4.2.** *Aos fins de semanas peço só o horário das 15h30 às 00h30, por de facto não ter onde deixar as minhas duas filhas de 1 ano e 5 anos, até às 14h, hora que sai a minha esposa do trabalho, tendo horário de trabalho fixo das 7h as 16h, saindo duas horas mais cedo, por usufruir de horário de amamentação, tendo folgas rotativas.*
- 1.4.3.** *No primeiro pedido que fiz à empresa de flexibilidade de horário no mês de Maio (aceite pela empresa na altura), solicitei somente o horário noturno até setembro, pois a minha filha mais nova não tinha creche.*
- 1.4.4.** *Desde o primeiro pedido, de maneira a conseguir fazer também alguns horários de abertura, que entrego mensalmente o horário de trabalho da minha esposa, para nas suas folgas e férias conseguir fazer esse mesmo horário.*
- 1.4.5.** *No mês de novembro quando a empresa me começou a colocar de manhã, consegui perceber que eu só conseguiria entrar as 10h, hora que cheguei nesses dias, pois a minha filha mais velha entra na escola*

às 9 horas e dependo de transportes para me deslocar para o trabalho.

- 1.4.6.** *No dia 21 de novembro enviei um novo pedido de flexibilidade a empresa (este que agora foi recusado), e desde essa data que a empresa me começou a dar o horário que solicitei, entrar depois das 10h durante a semana e sábados e domingos a partir das 14.30, como comprovado nas picagens diárias na loja, após a recusa do meu pedido e até ao dia de hoje continuei a fazer intermédios, pois disseram para responder à recusa.*
- 1.4.7.** *Não sei como será a partir de segunda-feira, pois não tenho horário ainda.*
- 1.4.8.** *No ponto 7 e 8 a empresa refere que ao todo na loja somos quatro empregados de balcão e uma encarregada, e que desses quatro, duas têm incapacidades físicas, o que as impede de fazer abertura sozinhas, mas até ao dia de hoje, somos sim quatro empregados de balcão e uma encarregada, mas com mais essas duas colaboradoras que se encontram de baixa médica há alguns meses, por isso somos seis a contar com essas colaboradoras, e não só quatro como referido.*
- 1.4.9.** *Neste momento em loja somos quatro mais a encarregada sem incapacidades”.*

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, 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.

- 2.9.** 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 o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.
- 2.10.** 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 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 ..., 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 serviço, o trabalhador 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 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 17 DE JANEIRO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM O VOTO CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL.**