

PARECER N.º 374/CITE/2024

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 1350 – FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 04.03.2024, a CITE recebeu do ..., 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 01.02.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Como “colaboradora ... da secção “...” com o n.º ..., no âmbito dos dois artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, venho por este meio solicitar o horário das 14h às 18h, com folgas fixas aos fins de semana, por ter a meu cargo um filho menor de idade: ..., nascido a 19 de junho de 2023 (7 meses). Declaro que o menor de 12 anos vive comigo em comunhão de mesa e habitação.
 - 1.2.2. Solicito também este mesmo horário até ele completar os seus 12 anos, a dia 19 de junho de 2035”.
- 1.3. Em 20.02.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1.** *“O que V. Exa. pretende no requerimento a que ora se responde é a prestação de trabalho num horário fixo (das 14h00 às 18h00) e folgas fixas aos fins de semana.*
- 1.3.2.** *Com efeito, cremos que o pedido de V. Exa. não se enquadra no âmbito do regime do horário flexível, mas antes numa alteração / imposição de um concreto horário de trabalho a praticar. Ora, o período normal de trabalho está definido no artigo 198.º do Código do Trabalho como sendo “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas par dia e por semana”, sendo que este período normal de trabalho não pode exceder as oito horas por dia e as quarenta horas por semana (artigo 203.º n.º 1 do Código do Trabalho). Segundo o disposto no artigo 200.º do Código do Trabalho, entende-se 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”, sendo que aos limites de duração do trabalho se reportam os artigos 203.º e seguintes, e que ao descanso semanal se reportam os artigos 232.º e seguintes do mesmo diploma.*
- 1.3.3.** *Face aos conceitos de “período normal de trabalho” e de “horário de trabalho” temos, então, que concluir que o referido artigo 56.º do Código do Trabalho, ao definir o conceito de “horário flexível” (no seu n.º 2) não se reportou ao horário de trabalho, ou seja, não se refere ao regime de distribuição das horas ao longo do dia, e de fixação quer dos intervalos de descanso quer do descanso semanal, mas referiu-se, isso sim, e apenas, ao período normal de trabalho diário, melhor dizendo, refere-se à distribuição das horas de trabalho ao longo do dia, estatuidando que a flexibilidade se reporta ao seu início e ao seu termo. Assim, o regime de horário de trabalho flexível a que tem direito o trabalhador com filho menor de 12 anos, no âmbito deste artigo 56.º, concretiza-se apenas à escolha por esse trabalhador da hora de início e da hora termo do período normal de trabalho diário. E da conjugação das normas citadas resulta a constatação que cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o horário flexível pode ser exercido - depois, dentro desses limites, é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver, por forma a cuidar do seu filho menor.*

- 1.3.4.** *Assim, pelos fundamentos acima invocados, o requerimento a que ora se responde tem, necessariamente, de ser indeferido, pelo facto de não se encontrarem reunidos e preenchidos os pressupostos fácticos imprescindíveis para o efeito, bem como os legalmente previstos.*
- 1.3.5.** *Para além de manifestamente inviável de um ponto de vista económico-financeiro e organizacional, a afetação da V. Exa. ao horário de trabalho requerido constituiria também um fator de clara perturbação ao normal funcionamento da Empresa no que diz respeito a aspetos fundamentais da sua atividade e da gestão dos recursos humanos.*
- 1.3.6.** *Todavia, como V. Exa. bem sabe, a Empresa tenta acomodar sempre que possível todas as pretensões dos seus trabalhadores, nomeadamente, em matéria de parentalidade, indo até nesta matéria para lá daquilo que a lei prescreve sobre os direitos dos trabalhadores.*
- 1.3.7.** *Neste sentido, e sem prejuízo do acima exposto, de forma a procurar encontrar um ponto de equilíbrio entre os interesses e necessidades de ambas as partes, a Empresa encontra-se disponível para que V. Exa. beneficie e pratique o horário de trabalho que ora solicita mediante a alteração da atual categoria para a categoria de Operador de Armazém 2.*
- 1.3.8.** *Neste novo contexto, V. Exa. passaria a desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de Operador de Armazém 2, cabendo-lhe, essencialmente, aconselhar e orientar os clientes a respeito dos produtos; bem como desempenhar de forma polivalente todas as tarefas inerentes ao bom funcionamento da loja, nomeadamente entre outros, aqueles ligados com a receção, armazenamento, reposição e exposição de produtos, atendimento, acompanhamento de clientes e recolha de produtos de compras online.*
- 1.3.9.** *Uma vez que, neste âmbito, é possível praticar o horário de trabalho que pretende, a Empresa compromete-se a que V. Exa. pratique esse mesmo horário de trabalho e que, de acordo com o alegado, vai ao encontro das suas necessidades.*
- 1.3.10.** *Considerando a necessidade invocada por V. Exa. no requerimento a que ora se responde e sem prejuízo de tudo o acima exposto e evidenciado*

detalhadamente a Empresa propõe e deixa à consideração de V. Exa. esta possibilidade, a qual, a ser aceite, iniciar-se-ia a partir do próximo mês de março de 2024.

1.3.11. *Para este efeito, V. Exa. deve informar-nos, por escrito, da sua decisão até ao próximo dia 29 de fevereiro de 2024. Na falta de uma resposta dentro deste prazo, ter-se-á de considerar que V. Exa. recusou esta opção e o processo seguirá os respetivos trâmites.*

1.4. Não consta do presente processo que a trabalhadora 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.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.** 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.
- 2.9.** 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.

- 2.10.** 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.
- 2.11.** 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.
- 2.12.** 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.
- 2.13.** Saliencia-se que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

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 pela trabalhadora 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, a trabalhadora requerente e outros/as trabalhadores/as que já estejam no gozo do horário flexível, possam gozar, o máximo possível, o horário que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.**
- 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE MARÇO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).