

PARECER N.º 203/CITE/2021

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 1014-FH/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 08.04.2021, 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 18.03.2021, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que é " ... *com Contrato Individual de Trabalho, a exercer funções no serviço de ..., vem por este meio requerer horário flexível por responsabilidades familiares, ao abrigo do disposto no Art.º 56.º 57.º do Código do Trabalho, para acompanhamento da filha menor ..., nascida a 20/12/2019, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, com os seguintes fundamentos e condições:*

- 1.2.2. *O conjugue e pai da criança exerce funções como ... em regime de horário rotativo por turnos, sendo comprometida a sua disponibilidade regular para prestar assistência à menor nos horários em que esta não frequenta o seu estabelecimento de ensino, cujo horário de funcionamento é de segunda a sexta feira entre as 7h e as 20h.*
- 1.2.3. *A requerente pretende estar disponível a prestar o acompanhamento necessário ao crescimento e desenvolvimento da criança nos períodos em que esta não se encontra no seu estabelecimento de ensino, articulando com o conjugue o necessário para obter conciliação entre a sua vida profissional e a vida familiar.*
- 1.2.4. *Requer a atribuição de horário de trabalho que contemple os turnos de Manhã (entre as 8h e as 16h) e de Noite (entre as 22h30 e as 8h30), de segunda a sexta-feira, excetuando feriados, sem que o número de turnos noturnos exceda dois semanais.*
- 1.2.5. *No entanto, e para benefício do serviço, a requerente apresenta disponibilidade para realizar, dentro destas modalidades horárias um fim de semana por mês, mediante acordo com a chefia”.*
- 1.3. Em 30.03.2021, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora requerente, o despacho da Sr^a. ... Diretora, que indeferiu o seu pedido de horário flexível, face à informação, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“A trabalhadora não apresenta as plataformas variáveis no início e fim do período normal de trabalho diário, nem o intervalo de descanso entre períodos de trabalho;*

- 1.3.2. *A trabalhadora não informa o prazo legal previsto dentro do limite aplicável;*
- 1.3.3. *A trabalhadora declara que vive em comunhão de mesa e habitação com a dependente;*
- 1.3.4. *Considerando que se trata de um direito que assiste à trabalhadora, o pedido não reúne todos os elementos previstos neste regime”.*
- 1.4. Em 05.04.2021, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“Salvo o devido respeito por diferente entendimento, não incumbe à requerente indicar as plataformas variáveis no início e fim do período normal de trabalho diário, nem o intervalo entre períodos de trabalho.*
- 1.4.2. *Tal obrigação não consta dos requisitos, previstos no art.º 57.º do CT, a que deve obedecer o requerimento de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do C.T. é o empregador que ao elaborar o horário de trabalho flexível cabe cumprir com o estabelecido nas alíneas a) a c) dessa norma legal.*
- 1.4.3. *A requerente, tendo em conta a sua situação e salvaguardando também as necessidades do Hospital, solicitou a atribuição de um horário de trabalho que contemple os turnos de Manhã (entre as 8h e as 16h) e de Noite (entre as 22h30 e as 8h30), de segunda a sexta feira, excetuando feriados, sem que o número de turnos noturnos exceda dois semanais. Disponibilizou-se ainda para realizar, dentro destas modalidades horárias, um fim de semana por mês, mediante acordo*

com a chefia. Contém, por isso, o requerimento os elementos essenciais ao pedido deduzido.

- 1.4.4.** *Efetivamente, por lapso, a requerente não indicou o prazo para o qual pretende que lhe seja concedido o regime de horário flexível, que é por dez anos e seis meses.*
- 1.4.5.** *Por outro lado, diga-se, também, que o princípio da celeridade impõe que, ao invés de se propor o indeferimento por razões formais, se deveria notificar a requerente para suprir as irregularidades do seu pedido. Atente-se também que a lei não prevê a recusa do pedido por simples razões formais, face ao disposto no n.º 2 do art.º 57º do CT.*
- 1.4.6.** *Nesse sentido, com os elementos ora indicados e a declaração que junto se anexa, entende a requerente que se encontram supridas as irregularidades apontadas e que se encontram reunidos todos os requisitos legalmente previstos para que possa ser deferido o seu pedido”.*

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”*, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP 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.** Ora, 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 do ...

- 2.8. Na verdade, a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pelo que não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o ... 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 do ..., 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 28 DE ABRIL DE 2021, 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.