

PARECER N.º 557/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 2661 - FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 06.10.2021, a CITE recebeu da ... 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 30.08.2021, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *Que "exerce funções na categoria de operadora especializada, e vem solicitar o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o expressamente estatuído no art. 56.º do Código do Trabalho, por ter uma filha com idade inferior a 12 anos, declarando, sob compromisso de honra, que este faz parte do agregado familiar e vive com a signatária em comunhão de mesa e habitação.*

- 1.2.2. *Acresce, ainda, a circunstância do progenitor da menor a viver casado com a signatária, desempenhar suas funções em regime de isenção de horário, que não lhe permite prestar o apoio necessário, por exercer o mencionado regime de horário de trabalho.*
- 1.2.3. *Nessa conformidade, por tudo o exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 57.º do Código do Trabalho, que, decorridos que sejam 30 (trinta) dias após a receção da presente comunicação, seja atribuído à signatária o horário de trabalho, de segunda-feira a domingo com folgas rotativas das 09.00H às 18.00H, com 1h de almoço pelo prazo de um ano, em estrito cumprimento dos limites diários e semanais impostos por lei”.*
- 1.3. Em 20.09.2021, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção da missiva de V. Exq., datada de 2021.08.21 e pela signatária recebida em 2021.09.02, a qual mereceu a nossa melhor atenção.*
- 1.3.2. *Face ao teor da mesma, somos a informar, face ao disposto nos números 2 a 4 do artigo 57.º e por exigências imperiosas do funcionamento da nossa empresa, não ser possível satisfazer, de modo integral, o seu pedido de horário flexível nos termos pretendidos naquela sua missiva, pelos motivos doravante aduzidos.*
- 1.3.3. *Conforme bem sabe, torna-se de todo indispensável que passe a estar na abertura da loja, não se vislumbrando, aliás, qual o motivo que a impede de efetuar o horário a partir das 8,30 horas.*

- 1.3.4. *Tendo em conta a especificidade dos horários da loja, bem como a hipótese de outras colegas suas pretenderem requerer o que V. Exa. ora pretende, correria a signatária o risco de ficar sem pessoal para a abertura da loja.*
- 1.3.5. *É, por isso, imperioso, que inicie o seu horário de trabalho às 8,30 horas e não às 9 horas, porquanto tal é absolutamente necessário ao bom funcionamento da nossa empresa.*
- 1.3.6. *Não podemos, assim, repete-se, por exigências imperiosas do funcionamento da loja, aceitar o início de trabalho apenas às 9 horas.*
- 1.3.7. *Nada tendo a opor, contudo, que termine o seu horário de trabalho às 18 horas. Ou seja, a única, mas muito importante diferença, é, apenas, a entrada às 8,30 e não às 9 horas, passando, conseqüentemente, o intervalo de almoço a ser de 1,30 horas, de segunda a sexta feira, mantendo-se ao fim de semana os horários que tem vindo a praticar.*
- 1.3.8. *Antes de terminar lembramos que o Pai da menor, que goza de isenção de horário de trabalho como refere naquela sua missiva, deverá também acompanhar e estar com a criança, não devendo ser apenas a entidade patronal da mãe da menor a única a conceder em termos de flexibilidade de horário, mas também, como é de lei, a entidade patronal do Pai da menor”.*
- 1.4. Em 28.09.2021, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do

horário flexível pela entidade empregadora, reiterando o seu pedido e refutando os argumentos da entidade empregadora.

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 actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do

funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 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.º 3 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.º 4 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 trabalhadores, 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. Na verdade, a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, 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, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

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 ..., 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, 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 27 DE OUTUBRO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.