

PARECER N.º 583/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 2738 - FH/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 14.10.2021, a CITE recebeu das ..., 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 24.09.2021, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que tem " *a categoria profissional de ..., exercendo funções, desde o dia 25-08-2014, vem solicitar, conforme os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar apoio e assistência imprescindível à minha filha menor, com 2 anos de idade.*
 - 1.2.2. *Esta decisão, prende-se em exclusivo com as dificuldades do meu agregado ser mono parental, com as dificuldades de adaptação da minha filha à creche, bem como a necessidade de conseguir*

conciliar os meus horários e folgas com as necessidades da mesma, que atendendo ao tempo de viagem entre o infantário e o local de trabalho, não é comportável com a minha atual situação profissional, e incompatível com o meu atual horário laboral, mas essencialmente com as minhas obrigações familiares. Incompatibilidade esta, que irá subsistir pelo período mínimo de 4 anos, por referencia ao período de frequência entre a creche e a entrada na pré-escola ou no 1.º ciclo do ensino básico.

1.2.3. *Assim sendo, venho solicitar que a minha flexibilidade horaria seja compreendida entre as 07h00 e as 15h00 e fixar o descanso semanal/folgas ao sábado e domingo. Conforme se encontra estipulado na lei e de forma a poder auxiliar a minha filha menor, visto que o horário da creche é apenas de segunda a sexta-feira, encontrando-se encerrado ao fim de semana, não tendo onde deixar a menor, bem como ter tempo útil com a mesma.*

1.2.4. *Declaro ainda que a menor em causa, vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*

1.3. Em 08.10.2021, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Em resposta ao V/ correio eletrónico em epigrafe, rececionado por nós no mesmo dia, informamos que a decisão tomada pela empresa foi a seguinte:*

1.3.2. *Mantendo-se V. Exa. afeta à ..., o horário de trabalho que passará a ser-lhe aplicável pressupõe a prestação de trabalho nos seguintes períodos:*

- 1.3.3. *De 2^a a domingo, no horário compreendido entre as 07h e as 15h;*
- 1.3.4. *O horário ora solicitado entrará em vigor em 08/novembro/2021 e será vigente por quatro anos.*
- 1.3.5. *No final desse período, a empresa poderá sentir necessidade de rever a situação, em função das efetivas exigências de organização e funcionamento da empresa, em geral, e da Loja em particular e ainda tendo presente a estrutura de recursos que, em cada momento, esteja afeta à sobredita Loja, uma vez que o esquema agora implementado exige uma reorganização e um especial esforço dos meios disponíveis.*
- 1.3.6. *Por fim, informamos que o regime do horário flexível não compreende a escolha dos dias de descanso, pelo que V. Exa., a não manter a rotatividade dos mesmos, será apenas porque a empresa entende que pode, por agora, aceitar no seu pedido à luz do princípio da conciliação da vida privada com a profissional.*
- 1.3.7. *Esta cedência é meramente temporária e durará pelo período que seja possível manter essa regalia. Ou seja: não estará sujeita aos limites da flexibilidade, mas sim sempre que for passível atender ao seu pedido. Não existindo da empresa a aceitação de fixação de descansos fixos.*
- 1.3.8. *Ficamos a aguardar que nos confirme se a solução acima indicada e satisfatória nos termos descritos, de modo a que possamos organizar os meios, em conformidade para entrada em vigor daqui a 30 dias”.*

1.4. Em 12.10.2021, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do horário flexível pela entidade empregadora, referindo, nomeadamente o seguinte:

1.4.1. *“No entanto face à resposta recebida com a fixação do novo horário pretendido, mas não com a isenção da prestação de trabalho aos sábados e domingos conforme solicitado no meu requerimento, solicito o envio da vossa resposta para a competente emissão de parecer prévio pela CITE, face á intenção da empresa de aceitar o horário solicitado, mas não a isenção da prestação de trabalho aos sábados e domingos, conforme solicitado no meu requerimento.*

1.4.2. *Desde já demonstro a minha disponibilidade para iniciar, assim que entenderem, o meu novo horário compreendido entre 07h e as 15h, dado essa parte não sofrer contestação entre as partes”.*

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. 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. 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.
- 2.9. Na verdade, a entidade empregadora não apresenta razões que podem 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.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa das ..., 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 10 DE NOVEMBRO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL
E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**