

PARECER N.º 208/CITE/2022

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 661 - FH/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 28.02.2022, 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 09.02.2022, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que "desempenha a função de ... na loja do ..., vem por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar o meu filho, nascido a 06/02/2017.*
 - 1.2.2. *Considerando o disposto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, proponho que o referido horário seja compreendido entre as 8:30 e*

as 18:30, até o menor realizar 12 anos, neste caso até a data de 05/02/2029.

1.2.3. Comprometo-me a informar a empresa qualquer alteração que surja ao longo deste período”.

1.3. Em 22.02.2022, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. “Acusamos a receção da V/missiva datada de 09/02/2022 e recebida em 10/02/2022, que agradecemos e que mereceu a nossa melhor atenção.

1.3.2. Com respeito ao solicitado, informamos V. Exa. que o V/pedido de flexibilidade de horário foi aceite, nos termos do previsto no n.º 3, do artigo 56.º, do Código do Trabalho, concretamente:

1.3.3. Fixa-se um período único de presença obrigatória correspondente a 4 horas, entre as 15h00 e as 19h00;

1.3.4. Indica-se como período para início e termo do trabalho normal diário as 10h00 e as 12h40 e as 19h00 e as 21h40, respetivamente;

1.3.5. Estabelece-se um período para intervalo de descanso correspondente a 1 hora.

1.3.6. Ficamos a aguardar que nos indique, dentro dos períodos disponibilizados, qual a hora de entrada e saída que melhor se adequa as vossas necessidades.

- 1.3.7. *Manifestamos a nossa disponibilidade para qualquer esclarecimento adicional que tenha par pertinente”.*
- 1.4. Em 22.02.2022, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa ao seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“O meu filho frequenta a pré-escola, onde está assegurado até às 19H, a distancia do local de trabalho é cerca de 12 KM.*
- 1.4.2. *O meu marido, coabitante da mesma morada, trabalha na construção civil onde atendendo a sua natureza tem que se deslocar para as obras/estaleiros em curso e por sua vez não tem horário que permita ir buscar o nosso filho à escola.*
- 1.4.3. *Assim sendo, o horário proposto por vossa excelência não me permite ir buscar o meu filho à escola e considerando o disposto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, proponho que o referido horário seja compreendido entre as 8:50 e as 18:30, acrescento que faço o horário 9 - 18H desde setembro de 2020”.*

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. 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.
- 2.5. 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 16 DE MARÇO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.