

## PARECER N.º 315/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 1158 - FH/2022

### I – OBJETO

1.1. Em 08.04.2022, 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 18.03.2022, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. Através do preenchimento de impresso fornecido pela empresa, que tem um filho portador de deficiência ou doença crónica, menor de 12 anos, que pretende um horário flexível entre as 7h00 e as 17h00 e declara que o menor vive em comunhão de mesa e habitação consigo.

1.2.2. Através de email, da mesma data, a trabalhadora refere o seguinte:

- 1.2.3. *“Como fui informada na Quarta Feira 16/03/2022 sobre a alteração do meu horário de trabalho para o turno das 15h00 às 23h00 horas, venho pedir o horário de trabalho flexível sendo onde na data da minha entrevista com o Engenheiro ... que a única disponibilidade para trabalhar era no turno da manhã devido a ter filhos menores de 6 e 9 anos, onde ele aceitou na data de 10/12/2020, onde o meu início teve na data do dia 14/01/2020.*
- 1.2.4. *O meu contrato com a empresa de trabalho temporário foi encerrado e passei a ter contrato com a empresa em questão e também informei que não poderia exercer as minhas atividades em outros turnos.*
- 1.2.5. *Segue em anexo o requerimento para horários flexíveis e peço a confirmação do recebimento do mesmo.*
- 1.2.6. *Também irei entregar o mesmo pedido em suas mãos.*
- 1.3. Em 30.03.2022, foi comunicada à trabalhadora requerente a resposta da entidade empregadora, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção do Vosso email de 18 de março de 2022.*
- 1.3.2. *Como é do seu conhecimento, a empresa está a passar por algumas dificuldades devido à falta de matéria prima e encomendas de clientes associadas á crise que se tem vivido na Europa, nomeadamente à guerra da Ucrânia.*

- 1.3.3. *Esse facto motivou o nosso pedido de mudança de turno a que V. Exa. estava adstrita, uma vez que o primeiro turno tem um excedente de 3 empregados.*
- 1.3.4. *Aliás, a falta de matéria prima e de encomendas de clientes obrigou-nos a fechar o terceiro turno e a adoção desta medida constitui uma medida extraordinária que visa a manutenção dos postos de trabalho.*
- 1.3.5. *Por outro lado, lembramos que o nosso critério para a mudança de turno baseou-se na antiguidade e V. Exa. é a que goza uma menor antiguidade.*
- 1.3.6. *Convém também lembrar V. Exa. que quando assinou o contrato de trabalho com a nossa empresa, declarou aceitar a realização do seu trabalho em regime de turnos rotativos e em qualquer dos horários que venham a ser praticados pela empresa (cfr clausula 5º n.º 2).*
- 1.3.7. *Assim, e pelos motivos supra indicados, vimos manifestar a nossa intenção de recusar o seu pedido, com o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nos termos e para os efeitos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho”.*
- 1.4. Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do horário flexível, por parte 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. 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, 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.

### 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 ...

- 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 ABRIL DE 2022, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.**