

PARECER N.º 446/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 1867 - FH/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 31.05.2022, 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 28.04.2022, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que tem *“a categoria de Assistente Operacional nessa instituição”, vem requerer o horário flexível, porque “tem um filho com oito anos, que frequenta o terceiro ano do ensino básico, no horário das 9:00 horas às 16:40 horas.*
 - 1.2.2. *A Requerente é solteira e não tem qualquer outro tipo de apoio familiar, pelo que sozinha tem de prestar os cuidados necessários e*

adequados ao seu filho, nomeadamente ir levá-lo e buscá-lo à escola, vesti-lo, servir-lhe o pequeno-almoço e o lanche, ajudá-lo com os trabalhos de casa, brincar com ele e preparar o jantar.

- 1.2.3.** *Com efeito, o pai do menor não reside com a Requerente e não está disponível para estar com o menor diariamente e realizar as tarefas acima mencionadas.*
- 1.2.4.** *Ora, a Requerente tem vindo a trabalhar em regime de turnos rotativos o que muito tem dificultado a harmonização entre a sua vida pessoal e familiar com a profissional, nomeadamente no que concerne a ir buscar e levar o filho à escola, considerando que trabalha a cerca de vinte quilómetros de Castelo de Vide, onde reside e o seu filho frequenta a escola.*
- 1.2.5.** *A Requerente não tem mais ninguém no seu agregado familiar que possa substituí-la, adequadamente, nas tarefas acima mencionadas, pelo que, é imprescindível, ao bem-estar do menor, que comece a trabalhar em regime de horário flexível.*
- 1.2.6.** *Como tal, vem nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicitar e informar V. Exa. que pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, pelo período até que a criança complete os 12 anos, com o seguinte horário de trabalho (de segunda a sexta-feira, com exceção de feriados): Das 8 horas e 00 minutos às 16 horas e 00 minutos.*
- 1.2.7.** *Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente”.*

- 1.3. Em 12.05.2022, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Atendendo ao funcionamento ininterrupto do Serviço de Esterilização, das 8h. às 24h. e sendo o Bloco Operatório o maior cliente deste serviço, propõe-se que o horário seja das 9h às 13h e das 15h às 18h, igual a 7 horas diárias e para que no fim de semana não coloque em causa o regular funcionamento que possa fazer um fim de semana por mês em horário das 8h às 16h”.*
- 1.3.2. *Que as necessidades do serviço obstam a que o horário flexível requerido seja deferido nos precisos termos, na medida em que, a Requerente deve prestar serviço pelo menos um fim de semana por mês e o horário, em si mesmo, não coincide com o peticionado.*
- 1.4. Em 19.05.2022, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“A Requerente mantém interesse no requerido, uma vez que tem um filho com oito anos de idade, que depende da sua assistência, sendo essencial o seu apoio, enquanto mãe, ao desenvolvimento saudável e adequado da criança.*
- 1.4.2. *Não obstante as dificuldades invocadas por V. Exas., que se respeitam e que são de considerar, não podem implicar o indeferimento, ainda que parcial, do requerido horário flexível, porquanto a lei confere esse direito e porque in casu é absolutamente necessário à satisfação das necessidades familiares da Requerente.*

- 1.4.3. *Sendo certo que, jamais poderá a Requerente substituir-se à sua entidade empregadora na elaboração dos horários e organização do trabalho, no entanto, certamente haverá uma forma de articular as necessidades da mesma com as da Requerente, de modo a não afetar nenhuma das partes, sendo certo que existem mais trabalhadores com a mesma categoria profissional da Requerente, entre os quais se poderão articular os horários”.*

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. Com efeito, 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 centro hospitalar.
- 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 o hospital 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 22 DE JUNHO DE 2022, 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.