

PARECER N.º 477/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 2019 - FH/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 15.06.2022, 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 11.05.2022, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. A trabalhadora requer o horário flexível nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
 - 1.2.2. A requerente tem uma filha de um ano de idade, que vive em comunhão de mesa e habitação com os progenitores.
 - 1.2.3. A requerente trabalha em regime de turnos das 8h30 às 14h30 e das 14h30 às 20h30.

- 1.2.4. O pai da menor padece de doença incapacitante que lhe confere uma incapacidade de 70%.
- 1.2.5. A requerente pretende que lhe seja atribuído um horário das 6.30 horas às 14.30 horas (sábado às 12.30 horas).
- 1.3. Em 30.05.2022, foi comunicada à trabalhadora requerente a recusa do seu pedido de horário flexível por parte da entidade empregadora, cuja resposta, apesar de padecer de vários cortes na impressão, que dificultam a sua leitura, refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Como é do seu conhecimento o estabelecimento onde presta trabalho a favor desta entidade funciona de forma ininterrupta entre as 6.30 horas e as 22.30 horas, organizado em dois turnos de oito horas cada, em jornada continua com 30 minutos para refeição integrado nessa jornada, como fixado nas cláusulas da contratação coletiva.*
- 1.3.2. *O horário por si praticado consubstancia a prestação do trabalho em dois dias seguidos no turno da manhã (6.30h-14.30h). em dois dias seguidos no turno da tarde (14.30h-22.30), seguidos de dois dias de folga.*
- 1.3.3. *A alteração deste horário consubstanciará uma violação do tratamento em igualdade de todos os trabalhadores do estabelecimento em causa, sendo em si próprio um horário já flexível e capaz de ir ao encontro das suas necessidades familiares como descritas por si, pois se consegue conciliar um horário de entrada às 6h30 como pretende, também conseguirá conciliar um horário de duas saídas semanais às 22h30 horas, horário este já por si praticado antes de ter sido mãe e que já corresponde ao que entendeu*

suficiente e necessário para apoio a sua vida familiar quando optou por este trabalho.

- 1.3.4.** *Para além disso, colocará seriamente em risco o normal funcionamento desta entidade e o tratamento dos seus colegas, o que reveste uma alteração não comportável do funcionamento da empresa implicando uma discriminação funcional entre funcionamento do estabelecimento que se viria encerrado em períodos de atendimento ao público com a conseqüente redução de receita e que imporá uma alteração na organização dos horários dos restantes trabalhadores que os mesmos poderão não aceitar factos que são do seu perfeito conhecimento, atenta a diminuta dimensão dos postos de trabalho existentes.*
- 1.3.5.** *O não cumprimento de dois dias de trabalho da parte da tarde imporá a esta entidade patronal a necessidade de contratar novo funcionário para completar os horários dos restantes trabalhadores, permitindo que prestem trabalho de forma alternada durante o período da manhã e da tarde e gozem as folgas fixadas por lei”.*
- 1.4.** Em 01.06.2022, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** *“Não têm V. Exas. razão no que afirmou, e expandem em vossa carta agora recebida e em meu poder, pelo que volto a reafirmar o conteúdo da minha carta datada de 11 de maio de 2022 e sugiro e reafirmo poder fazer um horário 6.30H - 14.30h, pois este horário em nada prejudica a entidade patronal”.*

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.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.5.** 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.
- 2.6.** 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 06 DE JULHO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL
E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**