

PARECER N.º 516/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 2196 - FH/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 28.06.2022, 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 06.06.2022, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que está "a desempenhar funções de ajudante de cozinha, vem requerer autorização 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 em 24/07/2017, a partir de dia 06 de julho de 2022.

- 1.2.2. *Considerando o disposto no artigo 56.º, do Código de Trabalho, proponho que o referido horário contenha: Dias úteis compreendido entre as 8h00m e as 18h45m .(ou seja, nos períodos em que a ... me garante resposta pré-escolar).*
- 1.2.3. *Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (40 horas), que o descendente habita comigo em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.4. *Que é uma família monoparental em que o ... é portador de doença crónica e menor de 12 anos”.*
- 1.3. Em 23.06.2021, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção da sua comunicação que mereceu a nossa melhor atenção, congratulando-a pela família que tem, destacando que, temos o maior respeito pela sua preocupação em conciliar a vida profissional e familiar.*
- 1.3.2. *Contudo, em termos de funcionamento da Instituição, não nos parece viável aceitar o seu pedido, pelo que nos termos do disposto no artigo 57º nº 3 e 4 do Código do Trabalho, informamos V. Exa. que é nossa intenção recusar o mesmo, com os fundamentos seguintes:*
- 1.3.3. *O que V. Exa. está a solicitar não é um horário flexível, mas sim, e considerando o teor da sua comunicação, uma mudança de horário de trabalho de turnos para um horário fixo, unicamente em dias úteis:*

- 1.3.4.** *Contudo, V. Exa. foi admitida para trabalhar em regime de turnos, com rotação diária, incluindo dias não úteis, em virtude da necessidade de laboração contínua da cozinha da Instituição;*
- 1.3.5.** *Ora, a natureza dos serviços do sector da cozinha, em que V. Exa. se insere, implicam a preparação e confeção de refeições para o sector Sénior (ERPI, SAD, Centro de dia), para o sector da Infância (Creche, Pré-escolar, CATL), para os alunos da escola primária de ... e para os próprios colaboradores;*
- 1.3.6.** *Nesses termos, verifica-se a necessidade de ser salvaguardado o funcionamento da cozinha de Domingo a Domingo, das 07h00 às 20h00;*
- 1.3.7.** *Assim, colocar V. Exa. unicamente em regime diurno, e, exclusivamente, em dias úteis, seria extremamente limitativo para a Instituição, comprometendo o regular funcionamento da zona da cozinha,*
- 1.3.8.** *Porquanto, esta mudança implicaria a contratação e formação de um novo elemento para assegurar o seu posto de trabalho durante os fins de semana e feriados, bem como, após as 18h45, considerando que, e apesar de serem dias e períodos com efetivamente menos trabalho (já que excluimos as refeições para as valências de infância), existe sempre necessidades que urgem ser salvaguardadas, como os jantares e o próprio serviço de apoio domiciliário (SAD), o que se afigura como um custo desnecessário e impossível de ser suportado pela Instituição;*
- 1.3.9.** *Para mais, o facto de não pretender prestar o seu trabalho durante os fins de semana e feriados, será bastante injusto perante as restantes colegas, incluindo aquelas que têm filhos ou uma estrutura familiar idêntica à de V. Exa., verificando-se dessa forma que estaríamos a*

fomentar a violação do princípio da igualdade no seu âmbito formal e material;

1.3.10. *A Instituição sempre primou por defender os interesses dos seus colaboradores e possibilitar a conciliação da vida pessoal e profissional, porquanto acredita que o equilíbrio é essencial quer para os próprios, quer para o bom funcionamento da mesma. Por assim ser distribui os seus horários de forma que consiga garantir tal equilíbrio, para todos os seus funcionários.*

1.3.11. *Contudo, não é possível respeitar a sua vontade, sendo manifestamente desproporcional a contratação de um novo elemento para fazer face à necessidade que se criaria caso aceitássemos o pedido de V. Exa., não nos sendo por isso possível garantir a sua substituição de forma rigorosa e justa para a estante equipa, sem penalizar as restantes colegas de forma desmesurada”.*

1.4. Em 24.06.2022, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. *“Eu não tenho com quem deixar o meu filho de 4 anos, o pai não cumpre as responsabilidades parentais (entrego cópia da conclusão do processo) e não tenho familiares que possam ficar com ele.*

1.4.2. *Em relação a vossa alegação que não podem prescindir dos meus serviços ao fim de semana alego que é o momento em que tenham menos volume de trabalho, visto ao sábado só terem resposta de sad, em que o embalamento e higienização da loiça dos mesmos é*

assegurada pelo centro de dia e lar. Não tendo nem resposta de creche, pré-escolar e escolar.

- 1.4.3. Aos domingos e feriados só existe resposta para o lar não terem mais nenhum sector em funcionamento.*
- 1.4.4. Já aceitaram horário flexível a uma funcionária no mesmo sector em que desempenha funções (a qual neste momento já não usufrui do mesmo) logo segundo a igualdade do trabalho não podem fazer diferença entre trabalhadores.*
- 1.4.5. Tentei chegar com vocês a uma solução inclusa em alteração de sector e categoria (Pedido efetuado por mail dia 26/4/2022).*
- 1.4.6. Fiz A um modelo de horário de trabalho que provo que é possível fazer o horário flexível sem prejuízo para as minhas colegas (já entreguei o mesmo). Anexo também os horários dos últimos 3 meses”.*

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”*, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

2.4. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde

que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.5. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.6. 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.
- 2.7. Na verdade, 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.
- 2.8. Ora, 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 ... não demonstra quais 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, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

- 2.9.** Salienta-se que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, 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.** A entidade empregadora 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO EM 21 DE JULHO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.