

PARECER N.º 547/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 2340 - FH/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 07.07.2022, a CITE recebeu do ..., 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 13.05.2022, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Tem *“contrato de trabalho de duração indeterminada ao serviço da empresa vem pela presente comunicação requerer o regime de horário flexível, conforme dispõe o artigo 56.º do Código do Trabalho.*
 - 1.2.2. *Enquanto trabalhadora e mãe de uma criança menor, com cerca de 2 anos de idade, e atendendo ainda que o outro progenitor da criança está medicamente desaconselhado a tomar conta da filha menor, se*

requer que seja concedido à requerente um horário flexível de trabalho compatível com as responsabilidades parentais que exerce de forma praticamente exclusiva.

1.2.3. *A trabalhadora em causa executa as suas tarefas por turnos que correm em horários noturnos, que não são compatíveis com as circunstâncias do seu agregado familiar acima descritas, assim como os horários letivos e de descanso da criança.*

1.2.4. *Nestes termos se solicita que as escalas de trabalho tenham em consideração a impossibilidade de a trabalhadora permanecer ausente das 18:00 às 24:00, uma vez que a criança da qual depende necessita de acompanhamento nestes horários não podendo o pai da criança assegurá-lo por razões médicas reconhecidas.*

1.2.5. *Certa da V. melhor atenção, e na expectativa de que seja dado provimento ao aqui solicitado”.*

1.3. Em 21.06.2022, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora requerente, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Em 13 de maio de 2022, esta empresa foi notificada da sua missiva a solicitar a atribuição de horário flexível de trabalho.*

1.3.2. *Por sua vez, e uma vez que o pedido por si apresentado carecia de alguma documentação e/ou informação relevante para apreciação, foi V. Exa. notificada, por correio registado, em 23 de maio de 2022, para proceder a esses esclarecimentos.*

1.3.3. *Apos resposta da sua parte e análise da documentação em questão, temos a informar o que ora se indica infra:*

- 1.3.4. *Não obstante as varias diligencias efetuadas nesse sentido, não será possível atribuir-lhe o regime de horário flexível de trabalho, conforme por si requerido.*
- 1.3.5. *Como V. Exa. tem conhecimento, o ..., cliente onde presta diariamente funções, tem uma estrutura de trabalho complexa, muito exigente, e onde é imperioso manter os serviços ... na sua totalidade, sob pena de perda do cliente em questão, ainda mais num mercado tao concorrencial quanto ao que se vive neste setor de atividade.*
- 1.3.6. *Por outro lado, não há neste memento outros trabalhadores da empresa que possamos transferir para aquele cliente, nem trabalhadores que tenham aceite efetuar a respetiva alteração do seu horário de trabalho.*
- 1.3.7. *Ademais, aquando do início da relação laboral entre as partes, a 1 de setembro de 2021, os pressupostos ora em análise já se verificavam, tendo, ainda assim, aceite a vaga e o inerente horário de trabalho em questão.*
- 1.3.8. *Foi abordada pela Sua supervisora para uma vaga em substituição de baixa, portanto temporária, com carga horaria semanal menor e consequentemente vencimento mais baixo, no entanto não aceitou por ser temporário.*
- 1.3.9. *Contudo, caso se venha a verificar, futuramente, alguma necessidade de recrutamento para o horário ora indicado por V. Exa., será de imediato informada dessa mesma necessidade.*
- 1.3.10. *Pelo exposto, informamos V. Exa. que não será possível a atribuição do regime solicitado, face a impossibilidade de colocação de outro*

trabalhador no seu posto e horário de trabalho, acrescentando o facto de que a ausência da prestação do serviço iria causar graves prejuízos à empresa”.

- 1.4. Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível.

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.** 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, existe uma questão prévia que impede a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, que é o facto de a trabalhadora requerente não ter escolhido, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., podendo, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer.
- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 03 DE AGOSTO DE 2022.**