

PARECER N.º 832/CITE/20222

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 4000 - FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 18.10.2022, 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 22.09.2022, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *Que é " Auxiliar de Geriatria de 3ª, a exercer funções no Serviço na instituição, vem, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos pelo período de dois anos a iniciar dia ..., com o seguinte horário de trabalho:*

1.2.2. *De Segunda a Sexta-Feira a iniciar das 8:40 e termino às 15:40 com 30 minutos referentes ao intervalo de refeição.*

- 1.2.3. *Sendo o dia de descanso ao sábado e domingo assim como todos os feriados nacionais e religiosos.*
- 1.2.4. *Junto em anexo como prova a declaração como a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente”.*
- 1.3. Em 06.10.2022, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção da sua comunicação, enviada via correio eletrónico no passado dia 22 de setembro de 2022, a qual mereceu a nossa melhor atenção.*
- 1.3.2. *Todavia, e face ao conteúdo da referida comunicação, somos a comunicar que o seu pedido não poderá ser atendido pelo que, e desde já, vai liminarmente recusado.*
- 1.3.3. *Em primeiro lugar, V. Exa. solicita a alteração do seu horário com efeitos a 01 de outubro de 2022, o que, como será do seu conhecimento, viola o período mínimo de antecedência (30 dias) previsto no artigo 57.º n.º 1 do Código do Trabalho.*
- 1.3.4. *Mas, ainda que tal prazo tivesse sido cumprido, a verdade é que o seu pedido de horário flexível seria sempre recusado.*
- 1.3.5. *Como certamente terá conhecimento, a sua entidade empregadora é uma Associação que tem como objeto a promoção e divulgação de atividades do âmbito da Segurança Social, nomeadamente todo o tipo de serviços de apoio à infância e à terceira idade, tais como de creche, jardim-de infância (pré-escolar), amas domiciliárias, centro*

de convívio, centro de dia, serviço de apoio domiciliário e estrutura residencial para idosos (lar), de acordo com a legislação aplicável e as condições de disponibilidade efetivas para a viabilidade dos mesmos.

- 1.3.6.** *Como igualmente não poderá deixar de conhecer, V. Exa foi contratada para desempenhar as funções inerentes à categoria de Ajudante de Ação Direta estando, neste momento, afeta no ... em regime de dois turnos.*
- 1.3.7.** *A organização dos horários de trabalho de qualquer colaboradora terá sempre em consideração a especificidade do serviço que é prestado aos utentes de uma estrutura residencial para idosos a qual deverá, entre outros deveres e objetivos, proporcionar serviços permanentes e adequados à problemática biopsicossocial das pessoas idosas.*
- 1.3.8.** *O ... funciona em regime de trabalho contínuo, 24 sobre 24 horas.*
- 1.3.9.** *Como sabe, todas as rotinas (levantar os utentes, realização de higiene pessoais, apoio nas refeições, nas atividades de conforto e lazer, deitar os utentes, etc) estão intimamente associados aos horários dos colaboradores.*
- 1.3.10.** *Ou seja, é no período da manhã (7h00-10h00) e do fim do dia (19h00-22h00) que a presença das nossas colaboradoras é indispensável.*
- 1.3.11.** *A adoção do horário proposto por V. Exa. não só causaria enormes transtornos à Instituição como, considerando o quadro legal estabilizado como indispensável, seria impossível substituí-la por outra trabalhadora.*

1.3.12. *Neste sentido, e reiterando a nossa posição, recusamos o seu pedido”.*

- 1.4. Não consta do presente processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

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. A solicitação do horário por parte do/a trabalhador/a com a antecedência de 30 dias, relativamente à data de produção de efeitos está legalmente prevista no interesse da entidade empregadora, que poderá sempre fazer cumprir esse prazo.
- 2.5. 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 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 instituição 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 9 DE NOVEMBRO 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 E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.