

PARECER N.º 913/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 4566 - FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 18.11.2022, 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 21.10.2022, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. Que tem *“a categoria ... a exercer funções de Assistente de ... na empresa, vem por este meio requerer autorização para praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares previsto no Código do Trabalho, artigos 33.º a 65.º, com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível com a antecedência de 86 dias, para beneficiar, pelo período de 12 anos, com vigor em 15 Janeiro de 2023 (quando eu volto da licença de maternidade e termino em 15 Janeiro de 2035 de modo a acompanhar o/a seu/sua filho/a nascido/a em*

- 1.2.2. *Considerando o disposto no artigo 56º, do Código de Trabalho, proponho que o referido horário seja: Das 7h00 às 16h00; Das 7h30 às 16h30; Das 8h30 às 17h30., dando também alguma flexibilidade de horário para a empresa, garantindo o cumprimento do período normal de trabalho semanal (40 horas), com pausa de 1h00 diária.*
- 1.2.3. *Declaro que a menor vive em comunhão de mesa e habitação, junto envio em anexo a declaração de agregado familiar.*
- 1.2.4. *E pelo motivo abaixo indicado: Trabalhador com filho menor de 12 anos, um dos outros grandes motivos é por o outro progenitor (Pai) exerce a atividade profissional como ... e tendo sempre embarcações sem data de ida e de volta, e serviços de 24 horas na base onde está semanalmente não lhe é possível estar presente”.*
- 1.3. Em 07.11.2022, foi comunicada à trabalhadora requerente a resposta da entidade empregadora, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção da sua carta datada de 21 de outubro passado. Assim, vimos pela presente informar o deferimento parcial de horário flexível para a requerente, pois será possível a implementação dum horário flexível, mas indeferimos o horário flexível apresentado, por não cumprir os requisitos legais descritos no artigo 56º do Código do Trabalho.*
- 1.3.2. *Uma vez que o estabelecimento explorado pela empresa, tem horário de funcionamento de Segunda a Domingo, das 9H00 às 01H00, ultrapassando os limites máximos do período normal de trabalho, os*

horários de todo o pessoal que trabalha no estabelecimento são organizados de forma rotativa.

- 1.3.3.** *Assim, o horário flexível possível é aquele em que permite que a trabalhadora continue a desempenhar as funções inerentes a sua categoria profissional de Assistente de ..., sendo que trabalhará de Terças a Sábados, no horário 16H30- 01H30, sendo que o período para início será das 16H30 as 19H10 e o período para saída das 01H30 às 02H00. Os blocos de presença obrigatória serão entre as 19H30 e as 21H30 e entre as 23H30 e as 01H30, havendo uma pausa de 2 horas entre os dois blocos.*
- 1.3.4.** *De referir que o período para termo do horário normal diário é inferior a 1/3 do período total de trabalho diário, de forma a que o período de trabalho se contenha no período de funcionamento do estabelecimento, tal como prevê a alínea b) do ponto 3 do artigo 56° do CT.*
- 1.3.5.** *Conforme também refere o CT, no ponto 4 do artigo 56°, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar 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.*
- 1.3.6.** *Ou seja, mesmo que a requerente apenas trabalhe 6 horas em algum dos dias, poderá compensar as 2 horas em falta, num outro dia, em acordo com o empregador, mantendo as 40 horas de trabalho semanais, em média, a cada 4 semanas”.*

- 1.4. Em 11.11.2022, a trabalhadora requerente, através da sua advogada, apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do horário flexível, reiterando o seu pedido e refutando os argumentos da entidade empregadora.

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.** 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.** 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.
- 2.8.** 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 DEZEMBRO 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.