

PARECER N.º 311/CITE/2023

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 1014 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 28.02.2023, a CITE recebeu da sociedade ..., 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 25.01.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Como *“Técnica de Farmácia, a desempenhar funções na farmácia do ..., em regime de contrato sem termo, venho por este meio solicitar a V. Exas. que me seja concedida a autorização para exercer funções em horário flexível ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

- 1.2.2. *Pretendendo com este pedido, que me seja concedido um horário semanal rotativo no intervalo das 08h00 as 16h00 ou das 11h às 19h, em dias uteis, para acompanhar e apoiar o meu filho de 6 meses de idade.*
- 1.2.3. *Requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem as circunstâncias que o determinam, não ultrapassando o limite dos 12 (doze) anos do meu filho, previsto no código.*
- 1.2.4. *O meu marido encontra-se a trabalhar deslocado em regime de mobilidade contínua no estrangeiro, o que me impossibilita trabalhar por turnos com o meu filho menor a cargo. Mais declaro que vivo com o meu filho em comunhão de mesa e habitação”.*
- 1.3. Em 14.02.2023, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Face ao teor do Requerimento apresentado, cabe-nos informar que o mesmo não cumpre todos os requisitos legais e que tal incumprimento impossibilita a apreciação do mesmo de forma cabal.*
- 1.3.2. *Para a apreciação deste pedido, a Entidade Empregadora tem de ter pleno conhecimento do que é pretendido pelo Trabalhador, V. Exa., é que cumpre, de facto, os requisitos legais e formais para a concessão deste regime.*
- 1.3.3. *Assim sendo, no que toca a requisitos formais, encontram-se, em falta, desde logo, os comprovativos da idade do menor e que o menor vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação.*

- 1.3.4. *No que concerne a requisitos substantivos, também o requerimento não cumpre os requisitos legais:*
- 1.3.5. *Não resulta claro do Requerimento apresentado por V. Exa. se pretende a redução de uma hora de trabalho diário e conseqüente perda de retribuição, porquanto o horário apresentado é de apenas 7 horas; tendo em consideração que é obrigatório o intervalo de descanso, nos termos do art. 213.º do Código do Trabalho;*
- 1.3.6. *Não se vislumbra qual a modalidade pretendida para a organização do trabalho, sendo em horário flexível ou a tempo parcial se for o caso;*
- 1.3.7. *Não apresenta quaisquer elementos para instrução do pedido de horário de trabalho;*
- 1.3.8. *Não apresenta o pedido com indicação de prazo previsto nem o momento em que pretende o início do mesmo.*
- 1.3.9. *Sem prejuízo do supra exposto, a gerência informa V. Exa. que tem a intenção de recusar o pedido e considera que a autorização desta modalidade e com as restrições acima apresentadas prejudica o serviço e a organização da Entidade Empregadora, comprometendo de forma clara o funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.*
- 1.3.10. *Vejamos, o pedido de V. Exa. pode motivar outros técnicos auxiliares de farmácia, ou farmacêuticas, nas mesmas condições, ou que poderão vir a estar nelas (8 colaboradoras têm, atualmente, filhos menores de 12*

anos e 10 poderão vir a ter filhos menores, sendo uma que delas está grávida). Importa, também, esclarecer que 18 % dos Trabalhadores têm idade superior a 50 anos.

1.3.11. *Mais, como V. Exa. bem sabe, o horário de todos os colaboradores é feito de forma anual e disponibilizado a todos no início do respetivo ano, o que permite a todos os trabalhadores organizar a sua vida pessoal. O horário é feito, sempre que possível, respeitando os pedidos de exceção dos Trabalhadores e há sempre a possibilidade de troca direta entre os dois Trabalhadores.*

1.3.12. *A Entidade Empregadora compromete-se, desde sempre e todas as vezes que é possível, em acautelar as dificuldades e pedidos dos Trabalhadores. A Entidade Empregadora considera que este pedido não deve ser autorizado porque pode comprometer a execução das escalas futuras, pelos factos supra enunciados.*

1.3.13. *Importa ainda referir que V. Exa. assinou um contrato de trabalho com horário rotativo, sabendo, desde o início da relação laboral, que iria exercer funções em horário rotativo e numa farmácia que labora 365 dias por ano, com um horário de atividade entre as 06h e as 22h”.*

1.4. Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de 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.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.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. Quanto ao comprovativo da idade do menor de 6 meses, não se vislumbra impedimento na sua comprovação.
- 2.5. No que respeita à declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o/a trabalhador/a, o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57º do Código do Trabalho não refere que a citada declaração tenha que ser efetuada pelo/a trabalhador/a ou por qualquer entidade idónea para o efeito, pelo que esta declaração pode e deve ser efetuada pelo/a trabalhador/a, que, assim, se torna o/a único/a responsável pela sua veracidade.
- 2.6. Relativamente ao intervalo de descanso, refere a alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que *"o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas"*, o que significa que não existindo um mínimo, o intervalo de descanso pode integrar o tempo de trabalho, em conformidade com o artigo 213.º do Código do Trabalho e de acordo com o disposto na alínea d) do no 2 do artigo 197.º do mesmo Código, segundo o qual, *"se considera compreendido no tempo de trabalho, o intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade"*.
- 2.7. No que respeita ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da requerente, deve entender-se que esta pretende

aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até a filha perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

- 2.8.** Nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, *“considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”*, a partir dos cinco dias subsequentes à notificação do presente parecer, conforme dispõe a alínea b) do n.º 8 do referido artigo 57.º do mesmo Código.
- 2.9.** 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, que são os limites previstos na lei, 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.
- 2.10.** 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.

- 2.11.** 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, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da sociedade ..., 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 29 DE MARÇO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS
DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**