

PARECER N.º 321/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 1208 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 09.03.2023, 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 13.02.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Como *“ajudante de ação direta de 3ª a exercer funções no Lar do ..., e com o horário de trabalho em regime de turno fixo (das 15:00H às 23:00H), vem, perante a impossibilidade de conciliar de outra forma, solicitar atribuição de horário flexível, expondo como segue:*
 - 1.2.2. *O meu agregado familiar é constituído para além do meu marido, pelos os meus filhos, respetivamente ... de 10 anos e ... de 5 anos.*

- 1.2.3. *Como é do conhecimento de Vossas Excelências resido na ... e é muito difícil prestar o devido acompanhamento aos meus filhos.*
- 1.2.4. *Por outro lado, é de todo necessária uma vez que o meu filho ... Iniciou a pré-primária que é essencial ao seu desenvolvimento.*
- 1.2.5. *Venho solicitar que me seja atribuído o horário noturno (das 23:00H às 7:00H), pois só assim será possível conciliar o meu trabalho com o horário do meu marido e dos meus filhos.*
- 1.2.6. *Ou seja, o que pretendo ver salvaguardada, é a possibilidade do acompanhamento dos meus filhos no horário de início das aulas (às 9:00H) e saída às 17:30H.*
- 1.2.7. *Face ao que vem dito solicita a V. Exa. que após adequada análise do pedido aqui formulado, sobre o mesmo se pronunciem de forma positiva deferindo tal pedido a partir de 13 de março de 2023”.*
- 1.3. Em 28.02.2023, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção da sua carta datada de 13 de fevereiro de 2023, peticionando a flexibilidade do seu horário.*
- 1.3.2. *Ora, V. Exa., no pedido que apresentou, não prova que tem dois filhos, nem a respetiva idade, nem tão pouco junta a declaração de que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação ou esclarece qual o prazo de duração do horário.*

- 1.3.3.** *Além disso, e sem conceder no supra exposto, como sabe V. Exa exerce as funções de ajudante de ação direta na Estrutura residencial para Idosos, que funciona todos os dias do ano 24 horas por dia, cuidando em permanência de 38 utentes, muitos deles acamados.*
- 1.3.4.** *Esse serviço exige a presença no turno da noite de 3 colaboradoras.*
- 1.3.5.** *Neste momento encontram-se afetas a esse turno três funcionárias, a saber, ..., ... e ..., todas com horários individualmente acordados.*
- 1.3.6.** *Sucede que quer a ... quer a ... recusaram alterar o seu horário de trabalho, conforme documentos que anexamos, pelo que nos termos do art 217º, nº4 do CT, a entidade patronal não lhes pode impor a mudança de turno para afetar V. Exa ao horário pretendido.*
- 1.3.7.** *Por outro lado, a trabalhadora ... pediu também a concessão de horário flexível a executar no turno da noite, por ser mãe solteira e precisar de acompanhar a filha menor, que lhe foi concedido.*
- 1.3.8.** *Sucede que, no turno da manhã têm de estar afetas 11 colaboradoras (6 Ação Direta, 4 Auxiliar serviços gerais, 1 Lavadeira, sendo que neste momento está uma ajudante de ação direta de baixa), no turno da tarde 4 colaboradoras (2 ação direta e 2 auxiliares serviços gerais, neste momento está 1 ajudante de ação direta de baixa), na cozinha no horário da manhã 3 colaboradoras e no horário da cozinha da tarde 2 colaboradoras.*
- 1.3.9.** *Ora, esta é uma instituição particular de solidariedade social sem fins lucrativos, cuja fonte de rendimento se cinge ao financiamento do Estado e às participações familiares.*

- 1.3.10.** *Esta circunstância determina que a gestão dos recursos financeiros seja fiscalizada pela tutela, que aliás, celebra acordos de cooperação com a instituição onde define o número de trabalhadores que a resposta social pode ter e o valor do financiamento que assegura por referência a esse quadro de recursos humanos.*
- 1.3.11.** *Ou seja, e por tudo o exposto, é completamente inviável a concessão do horário petitionado, dado que não sendo possível contratar mais recursos humanos, por ausência de capacidade financeira, não será possível afetar um novo trabalhador ao turno que V. Exa assegura neste momento.*
- 1.3.12.** *Acresce que a sua presença no turno petitionado é absolutamente desnecessária e representaria um acréscimo no quadro afeto a esse turno que a instituição não pode suportar e de que efetivamente não precisa.*
- 1.3.13.** *Ao contrário do turno a que V. Exa está afeta, em que não se pode prescindir da sua presença, sob pena de se comprometerem os cuidados que são prestados aos idosos.*
- 1.3.14.** *Face ao exposto, quer por ausência do preenchimento dos requisitos previsto no art 57,º do Código de Trabalho, quer por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devidamente concretizadas na impossibilidade de substituir V. Exa, porque indispensável, informa-se V. Exa que o ... tenciona indeferir o seu pedido”.*
- 1.4.** Em 07.03.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu

pedido de horário flexível, apresentando os documentos e informações pedidas pela instituição e reiterando o seu pedido.

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.** 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.
- 2.5.** 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 instituição, 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 do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.
- 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 O VOTO CONTRA DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**