

PARECER N.º 364/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 1427 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 21.03.2023, 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 06.03.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Venho requerer, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível da minha filha menor, com cinco meses de idade, e até a mesma perfazer 12 (doze) anos.*”

- 1.2.2. *O meu agregado familiar é composto por mim, pela minha filha, com cinco meses de idade, e pelo meu companheiro.*
- 1.2.3. *Vivo com ambos em comunhão de mesa e de habitação.*
- 1.2.4. *Neste momento, encontro-me a gozar licença parental alargada e, de seguida, gozarei férias.*
- 1.2.5. *Em virtude do meu regresso ao trabalho, a partir do próximo dia 17 de Abril de 2022, a minha filha passará a estar ao cuidado de uma ama, no horário das 08h30 as 17h30, de segunda-feira a sexta-feira.*
- 1.2.6. *Concomitantemente, foi contratado um serviço de transporte de crianças que permitira a recolha da minha filha em casa pelas 07h30 e a sua entrega na ama pelas 08h30.*
- 1.2.7. *O meu companheiro trabalha em regime de isenção de horário de trabalho, incluindo no período noturno, fins de semana e feriados. A realidade laboral do meu companheiro impede-o de acompanhar o quotidiano da nossa filha e de lhe prestar a necessária assistência e cuidado, uma vez que permanece várias semanas ausente da residência e pode ter de deslocar-se, em qualquer horário, mesmo quando o seu trabalho lhe permite estar em ...*
- 1.2.8. *No serviço em que me encontro verifica-se a existência de um turno das 08h00 as 14h00, o qual me seria possível assegurar, garantindo simultaneamente o cumprimento das responsabilidades parentais a que estou adstrita.*
- 1.2.9. *Os restantes horários praticados impedir-me-ão de exercer essas mesmas responsabilidades, uma vez que não me permitirão ir buscar*

diariamente a minha filha à ama, e permanecer com a mesma no período da noite em que o meu companheiro está ausente, bem como aos fins de semana.

1.2.10. *Atendendo a que o meu companheiro labora em regime de isenção de horário, trabalhando muitas vezes em período noturno e aos fins de semana, permanecendo largos períodos temporais ausente da residência e não tendo outros familiares ou terceiros próximos que me possam ajudar.*

1.2.11. *Assim sendo, tendo em conta o acima mencionado, o horário que solicito passar a exercer a partir do próximo dia 17 de abril de 2023, e que é o que se ajusta às necessidades da minha filha e se adapta ao horário da ama, e o que passo a indicar:*

1.2.12. *De segunda-feira a sexta-feira (excluindo os dias feriados) das 08h00 às 16h00, sem prejuízo do período de amamentação”.*

1.3. Em 16.03.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Remeto pelo presente a V. Exa., intenção de recusa sobre o pedido de Horário Flexível formulado, por parte do responsável para o efeito, Sr. ... - Encarregado de Serviços Gerais, nos moldes naquele constantes e que refere o seguinte:*

1.3.2. *Em resposta a solicitação de um novo parecer, no âmbito do (novo) requerimento apresentado pela Assistente ..., ..., cumpro-me informar que o horário proposto pela requerente não se coaduna com os*

horários, especificidades, necessidades/exigências do serviço de cardiologia”.

- 1.4. Em 20.03.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação, relativamente à intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.4.1. *“O horário que indico no meu pedido e aquele que se coaduna com o exercício das minhas responsabilidades familiares, pelas razões que já tive oportunidade de elencar anteriormente.*
 - 1.4.2. *O horário proposto no pedido que apresento enquadra-se nos horários praticados no serviço em causa, não prejudicando por qualquer meio o funcionamento do mesmo.*
 - 1.4.3. *Tanto assim é que existem outros funcionários com o mesmo horário atribuído.*
 - 1.4.4. *Como oportunamente já explicitiei, encontro-me na disponibilidade de mudar de serviço no sentido de poder cumprir as responsabilidades parentais a que me encontro adstrita”.*

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”*, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.4. 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 do ...
- 2.5. 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 o ... 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 e sem prejuízo de acordo entre as partes, 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 ...**
- 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 12 DE ABRIL 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.