

PARECER N.º 533/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 2344 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 15.05.2023, 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 11.04.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Venho solicitar o horário flexível para que possa levar e buscar a minha filha, com 9 anos de idade, à escola. O horário de entrada é às 9h e saída às 17h, podendo frequentar o ATL até à hora limite das 19h, ou seja, perto dessa hora terei de ir buscar a menina,*

- 1.2.2. *Este pedido deve-se ao facto de infelizmente, o pai da minha filha ter falecido no passado dia 27 de março, com doença súbita e sem ninguém esperar por essa tragédia.*
- 1.2.3. *Estou separada há cerca de um ano e sempre entre os dois e com a ajuda da minha chefia de posto, a quem desde já agradeço por me facilitar em trocas de turnos, para cumprir com o meu trabalho, fui conseguindo até então ...*
- 1.2.4. *Neste momento e daqui para a frente, vejo-me obrigada a fazer este pedido, porque não tenho outra opção.*
- 1.2.5. *Preciso de folgar aos fins de semana para ficar com a minha filha, aquando dos feriados, por ser caso pontual, recorro a uma vizinha”.*
- 1.3. Em 28.04.2023, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Na sequência da carta que nos remeteu, datada de 11.04.2023, na qual solicita um acesso a um horário flexível, conforme previsto no Código do Trabalho, vimos, pela presente, informar que não poderemos atender a tal pedido, pelas razões que sumariamente explicitaremos:*
- 1.3.2. *Antes de mais devemos referir que o estabelecimento onde presta o seu trabalho (...), está aberto ao público durante as 24 horas do dia, de segunda-feira a domingo, todos os dias do ano.*
- 1.3.3. *Atendendo às suas condições pessoais, temos procurado atribuir-lhe horários que lhe permitam a assistência à sua filha, sempre que possível e articulando com as demais colegas.*

- 1.3.4.** Como é do seu conhecimento, os estabelecimentos explorados pela ... são postos de abastecimento de combustíveis que funcionam por turnos e maioritariamente 24 horas/dia, o que implica a organização dos seus colaboradores pelos diversos turnos, de forma a garantir o permanente atendimento ao público.
- 1.3.5.** A ... conta com um elevado número de colaboradoras (do sexo feminino), com situações pessoais e familiares semelhantes à sua, não sendo possível, do ponto de vista da organização das equipas e dos horários e sem pôr em causa o funcionamento da empresa e dos seus estabelecimentos, atender as necessidades específicas de cada uma das trabalhadoras.
- 1.3.6.** Atualmente, os horários estão organizados de forma a equilibrar as circunstâncias pessoais de cada uma quando possível com a necessária igualdade entre colaboradoras e a própria viabilidade do estabelecimento.
- 1.3.7.** Aquando do ingresso na empresa foram-lhe explicados quais os horários praticados, bem como a situação dos dias de descanso, o que tem sido aplicado transversalmente a todos os colaboradores, pelo que os horários por si praticados não constituem uma exceção relativamente aos demais colegas”.
- 1.4.** Em 02.05.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** *“Venho por este meio solicitar que me concedam dois meses para encontrar uma solução, para quem possa ficar com a minha filha menor.*

- 1.4.2. *Para cumprir os horários propostos não tenho ninguém que possa ficar com ela.*
- 1.4.3. *Volto a recordar, o pai faleceu e era ele quem tomava conta da filha para eu trabalhar”.*

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 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 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 ..., 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 7 DE JUNHO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM
O VOTO CONTRA DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**