

PARECER N.º 755/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 3647 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 27.07.2023, 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 29.06.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *A desempenhar funções de Assistente Técnico no Serviço de ... na Unidade de ..., venho por este meio requerer autorização para praticar horário flexível das 08.30h-16.00h, nos dias uteis da semana, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, tendo em conta as seguintes informações:*

- 1.2.2. *Tenho uma filha de 10 meses, nascida a 21 de agosto de 2022 e deparo-me com uma serie dificuldades relativamente ao exercício de funcões em regime roulement;*
- 1.2.3. *Para poder voltar a exercer funções na Unidade ..., só foi possível encontrar Berçário/Creche disponível, para a minha filha no concelho de ..., na ... onde irá passar a maior parte do horário diurno, tendo como horário de funcionamento das 07.45h às 19.15h, encerrando aos fins de semana e feriados.*
- 1.2.4. *O pai da filha tem uma ocupação que não permite a sua presença nas alturas em que eu, a mãe, me devo encontrar ao serviço da minha entidade patronal. Este horário dificulta usufruir do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*
- 1.2.5. *Não existe qualquer tipo de apoio familiar para alem de mim e do meu cônjuge.*
- 1.2.6. *De acordo com os factos acima mencionados tenho esta estrita necessidade de que me seja autorizado um horário de trabalho flexível, nos turnos da manhã do período normal de trabalho semanal, dias uteis, com início, diário, as 08.30 e termo as16.00h, com inicio logo que deferido e prolongando-se até que a minha filha complete 12 anos de idade.*
- 1.2.7. *Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (35horas), e que a descendente habita comigo e com o meu cônjuge em comunhão de mesa e habitação”.*

- 1.3.** Em 17.07.2023, o Conselho de Administração (CA) da entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“O CA [Conselho de Administração do ...] propõe à requerente a reformulação do horário, nos seguintes termos: de 2ª a 6ªf, integrando os vários turnos, tendo em conta o parecer da direção de serviço e o facto de o outro progenitor trabalhar aos fins de semana, mas não à noite, podendo partilhar as responsabilidades parentais nesse período”.*
- 1.3.2.** *Informo que a Assistente Técnica desde que regressou de Licença de maternidade, tendo gozado férias no seguimento desta, está a praticar o horário de jornada continua das 9:00 às 16:00 horas nos dias uteis, beneficiando ainda do direito de 2 horas diárias, uma hora de manhã e uma hora à tarde, para amamentação. Face ao exposto na pratica apenas presta serviço na Instituição durante os dias uteis entre as 10:00 e as 15:00 horas.*
- 1.3.3.** *A considerar o horário flexível solicitado pela funcionaria passaria a ter o horário das 8:30 às 16:30, com redução de uma hora de manhã e outra à tarde, exercendo na pratica o horário das 9:30 as 15:30h até final do gozo da licença de amamentação.*
- 1.3.4.** *Face ao pedido de horário flexível até que a menor complete 12 anos a legislação apenas confere o direito ao trabalhador de poder escolher dentro de certos limites as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não confere ao trabalhador o direito de escolha dos dias de descanso semanal.*

- 1.3.5. *Considerando que a assistente técnica celebrou com o ..., desde 22/04/2021, Contrato Individual Trabalho- C/Termo (Contrato COVID), para exercício de funções no Serviço de ... da Unidade de ..., e uma vez que a pratica de horário flexível não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviço da Instituição, especialmente no que respeita às relações de atendimento ao publico, sou da opinião de autorizar o horário pedido pela trabalhadora das 8:30 as 16:30, com benefício de 2 horas para amamentação até termino do período de direito a licença de amamentação.*
- 1.3.6. *Após essa data o horário da trabalhadora devera ser revisto, devendo ajustar-se aos superiores interesses da Instituição, visando assegurar as atividades administrativas necessárias ao serviço a que se encontra afeta, conciliando, até certos limites, esse horário, com os interesses da trabalhadora, não ficando desde já condicionada a prestação de trabalho aos dias uteis.*
- 1.3.7. *Considerando que a trabalhadora está alocada ao Serviço de ... e carecendo o Serviço de Gestão de Doentes de recursos humanos afetos a este Serviço, não é possível autorizar o horário flexível pedido pela trabalhadora, restringindo o exercício da atividade profissional apenas aos dias uteis, uma vez que o mesmo coloca em causa o cumprimento das atividades administrativas realizadas no Serviço de ...".*
- 1.4. Em 20.07.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação, relativa aos fundamentos de recusa o seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido, rejeitando a proposta da sua entidade empregadora e refutando os argumentos da mesma.

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. É de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.5. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.
- 2.6. O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.
- 2.7. A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].

- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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 do ...
- 2.10.** Na verdade, a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, 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, 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 16 DE AGOSTO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM O VOTO CONTRA DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**