

PARECER N.º 1134/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 5449 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 27.10.2023, 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 12.09.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Como é do vosso inteiro conhecimento, recentemente fomos pais do ... , um bebé de 6 meses de idade.*
 - 1.2.2. *É compreensível que, durante os próximos tempos carecerá de cuidados e necessidades específicas fruto da sua fase inicial de crescimento.*

- 1.2.3. *Dado que no nosso caso não temos nenhum familiar de retaguarda que nos consiga prestar ou dar o devido apoio para com o nosso filho, nem tão pouco há infantários abertos após o fim do dia e aos fins de semana, sou forçada a reconhecer que a minha disponibilidade laboral está reduzida, tendo-se tomado imperativo que, pelo menos eu, assuma a responsabilidade de cuidar do nosso filho durante esses períodos, enquanto o meu marido trabalhará independentemente dos turnos e ou fins de semana, como habitualmente.*
- 1.2.4. *Entendemos plenamente a importância da flexibilidade e do compromisso no âmbito profissional, mas a nossa atual circunstância não nos deixa alternativa senão solicitar algumas adaptações horárias, com carácter temporário.*
- 1.2.5. *O Código do Trabalho no seu artigo 56º contempla a possibilidade de o trabalhador com responsabilidades familiares ter um horário flexível, tendo em conta a indisponibilidade tanto do meu cônjuge, como do infantário.*
- 1.2.6. *Sucedo que, não conseguirei laborar após as 18h30 durante os dias da semana, nem aos fins de semana, em virtude de ter que prestar os cuidados básicos do nosso filho, pelo menos durante os períodos em que ambos estejamos escalados para trabalhar no mesmo horário.*
- 1.2.7. *No entanto, acresce salientar que não estou a abdicar do meu trabalho por desinteresse, mas sim por uma necessidade extrema e temporária de zelar pelo nosso filho, numa fase crucial do seu desenvolvimento.*
- 1.2.8. *Estamos inteiramente disponíveis para encontrar a melhor solução para ambas as partes, de uma forma viável, estando totalmente empenhados em cumprir as nossas obrigações laborais em todos os*

outros aspetos e a encontrar formas de vos compensar neste ajuste de horário”.

- 1.3. Em 25.10.2023, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.3.1. *“Uma vez que não prestou qualquer esclarecimento à nossa carta enviada dentro do prazo de 20 dias após a receção do requerimento, que nos foi entregue em 27.09.2023, é nosso dever, por uma questão de transparência, manifestar a impossibilidade de prestar parecer favorável ao seu pedido, impondo-se, aliás, começar por explicar que, caso viesse a ser aceite o seu pedido, a carta que nos entregou a 27.09.2023 e que consubstanciava o mesmo teria de ser remetida com a antecedência de 30 dias em relação ao início do novo horário, e V. Exa. desde que entregou a carta começou a faltar injustificadamente ao trabalho, aliás acumulando nesta data inúmeras horas faltadas, impondo-se a instauração do competente processo disciplinar com vista ao eventual despedimento com justa causa.*
 - 1.3.2. *Por outro lado, esta empresa decidiu dar-lhe a oportunidade de fundamentar o seu pedido, pois o mesmo não cumpria os requisitos legais para o efeito, já que não basta enviar uma carta dirigida à entidade empregadora a invocar a existência de filho com 6 meses de idade, a inexistência de família de retaguarda e a inexistência de infantários, sem corroboração documental destes factos, e nem sequer tendo sido indicado o prazo previsto.*
 - 1.3.3. *Ficando, assim, a aguardar o envio da documentação e informações solicitadas, o que até hoje não aconteceu, e aliás pelo contrário V. Exa.*

tem faltado injustificadamente ao trabalho, demonstrando total desrespeito pelo procedimento em si, por um lado, e pelos seus deveres e compromissos laborais, por outro lado.

1.3.4. *Como já referido, reiteramos que no contrato de trabalho celebrado em 01.11.2021 foi fixado o horário “de acordo com as necessidades do negócio”, o que ficou expressamente consignado na cláusula 5. e o que configurou condição essencial para a celebração do aludido contrato de trabalho, como reconhecido pelas partes, sendo que o restaurante não tem qualquer funcionamento entre as 15h e as 18h, período em que é impossível receber a prestação de trabalho de qualquer colaborador, e encontra-se encerrado às terças-feiras ao jantar, às quartas-feiras (todo o dia) e aos domingos ao jantar, pelo que, de acordo com a sua pretensão, teria forçosamente de ver reduzido o seu horário de trabalho, embora não tenha proposto qualquer horário concreto, e já que não apresentou o pedido para trabalho a tempo parcial, mas sim para horário flexível, sendo manifestamente impossível cumprir um horário de 40h semana, com as limitações indicadas relativamente ao funcionamento da empresa.*

1.3.5. *É do nosso conhecimento que V. Exa. e o seu marido têm familiares residentes em Aveiro, de onde aliás provavelmente foi expedida a sua missiva, já que a morada ali indicada (na Taipa) não é a morada que nos forneceu aquando da celebração do contrato, tudo apontando para que a mãe e a irmã do seu marido vos prestem, efetivamente, todo o apoio necessário no que toca aos cuidados do menor.*

1.3.6. *Compete à entidade empregadora a determinação da organização de horários a aplicar bem como a elaboração dos horários em concreto, pelo que esta pode sempre procurar ajustar o horário*

pretendido pelo trabalhador em função do horário de funcionamento do estabelecimento, não ficando jamais obrigada a atribuir ao trabalhador exatamente o horário por si sugerido ou reclamado;

- 1.3.7.** *Ou seja, a entidade empregadora tem uma matriz de horário de funcionamento já definida e o horário a atribuir a um trabalhador deve, apesar do respeito pelas responsabilidades familiares do mesmo, respeitar o cerne desta matriz, que no caso concreto — por se tratar da exploração de um restaurante — implica a existência de um horário que contemple maioritariamente o período das refeições, sejam o almoço e o jantar;*
- 1.3.8.** *No contrato de trabalho celebrado entre esta empresa e V. Exa. em 01 .11.2021, foi fixado o seu horário, tendo ficado expressamente consignado, na cláusula quinta, o seu horário de trabalho, sendo que nessa data o restaurante ainda servia jantares ao domingo, o que hoje já não acontece, e que a hora de entrada seria às 10h, contudo a mesma pode ser antecipada para as 9h, como antedito;*
- 1.3.9.** *A atividade principal, e única, da entidade empregadora e para a qual foi contratada não foi alterada desde que foi celebrado o contrato de trabalho, aliás, desde aí o horário de abertura ao público até foi ligeiramente reduzido, com o encerramento aos domingos ao jantar;*
- 1.3.10.** *A trabalhadora presta funções no serviço da copa, pelo que é imprescindível que compareça algumas horas antes de serem confecionadas as refeições, e que permaneça também depois delas”;*

- 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.º 1 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.º 1 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.º 3 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.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar 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. A solicitação do horário por parte do/a trabalhador/a com a antecedência de 30 dias, relativamente à data de produção de efeitos está legalmente prevista no interesse da entidade empregadora, que poderá sempre fazer cumprir esse prazo.
- 2.5. 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.
- 2.6. 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.

- 2.7.** Na verdade, existem questões prévias que impedem a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que são o facto de a trabalhadora requerente não ter escolhido, dentro de certos limites, nomeadamente, dentro dos turnos existentes, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho e, também, não ter declarado que os/as filhos/as vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme dispõe o artigo 57.º n.º 1, alínea b), ponto i do mesmo Código.
- 2.8.** Relativamente 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 trabalhadora requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até o/a filho/a 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.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da sociedade ... , relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... , podendo, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer.

- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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 22 DE NOVEMBRO DE 2023, POR UNANIMIDADE DOS
MEMBROS DA CITE.**