

PARECER N.º 265/CITE/2024

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 769 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 10.01.2024, 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 03.01.2024, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Na qualidade de Rececionista, durante 4 anos, venho por este meio solicitar a Vossas Excelências, que ponderem e aceitem o meu pedido de flexibilidade de horário.*
 - 1.2.2. *Sou mãe de 1 criança menor de 12 anos, com 10 meses. Conforme está estipulado no n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente de 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 flexível, não sendo no entanto aplicada qualquer dedução salarial.

1.2.3. *Dito isto gostava que considerasse o seguinte horário, a partir do dia 1 de março de 2023, das 9h00 as 14:00h e das 14:30h as 17:30 de segunda-feira a sexta-feira, e o fim de semana de folga, mantendo assim as 40 horas semanais, só assim será possível atender aos meus direitos e às minhas responsabilidades na assistência e educação da minha filha enquanto mãe até completar os 12 anos.*

1.2.4. *Agradeço que tenha em consideração a minha situação e o facto de ter o pai em regime de isenção de horário e possibilidade de horário por turnos e portanto não ter possibilidade de recorrer a ajuda de alguém que tome conta da minha filha adequadamente em horas noturnas, apelo também pelo bem estar da minha filha e para manter a logística de amamentação e assim dar mais qualidade á minha filha”.*

1.3. Em 17.01.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Na sequência da sua missiva, datada de 03 de janeiro de 2024, no qual solicita que a partir de 01 de Março de 2024, o seu horário seja das 9:00h às 14:00h e das 14:30h às 17:30h.*

1.3.2. *Importa esclarecer que analisando a referida missiva, verifica-se que não estão preenchidos os requisitos exigidos, pelos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, nomeadamente, o pedido de horário flexível, indicação do prazo previsto, declaração do qual consta que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, declaração da*

entidade empregadora do pai da menor a comprovar que tem atividade profissional que não lhe permita exercer o poder paternal.

- 1.3.3.** *Dada a falta de elementos e esclarecimentos, não se entende, o motivo de fixar o horário das 9:00 h às 17:30, atendendo que não está esclarecido, se a menor anda numa creche, qual o horário da mesma, a disponibilidade do Pai e a indisponibilidade da mãe, para continuar a exercer o horário de trabalho com normalidade à semana e ao sábado.*
- 1.3.4.** *No entanto, importa referir que, como é do seu conhecimento e atendendo à atividade de ginásio que exerce a sua entidade empregadora, a mesma tem uma maior afluência de clientes no período das 07h às 08:30h e das 18:30h às 20:30h.*
- 1.3.5.** *Motivo pelo qual, V. Exa. está a exercer um horário alternado, com a única funcionária que tem competência para exercer as mesmas funções, nomeadamente, das 7h da manhã às 14:00 horas ou das 13:00 às 19 horas e aos sábados de 15 em 15 dias.*
- 1.3.6.** *Ao fixar o horário das 9:00h às 14:00h e das 14:30h às 17:30h, além de ser o horário com menos afluência de clientes, é obrigatório ter alguém na receção no período em que a mesma se encontra aberta.*
- 1.3.7.** *Não sendo possível, colocar a única funcionária que a pode substituir a trabalhar das 07h00 às 09h00 e posteriormente a partir das 17:30 h, atendendo ao estipulado no n.º 1 do artigo 213.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.8.** *Pelo exposto, atendendo que sempre trabalhou de forma alternada e ao sábado de 15 em 15 dias e sendo indispensável a sua presença na*

receção e a nível de exigências imperiosas de funcionamento da empresa é impossível fixar o horário flexível, nos termos pretendidos.

- 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.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.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.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, 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.** Na verdade, 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.** Ora, a entidade empregadora apresenta razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa demonstra quais 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, dado que *“ao fixar o horário das 9:00h às 14:00h e das 14:30h às 17:30h, além de ser o horário com menos afluência de clientes, é obrigatório ter alguém na receção no período em que a mesma se encontra aberta, não sendo possível, colocar a única funcionária que a pode substituir a trabalhar das 07h00 às 09h00 e posteriormente a partir das 17:30 h, atendendo ao estipulado no n.º 1 do artigo 213.º do Código do Trabalho”*.
- 2.7.** Acresce que, a trabalhadora deve declarar que a filha vive 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.

- 2.9.** No que respeita à declaração da entidade empregadora do pai da menor a comprovar que tem atividade profissional, apenas se aplica no caso de ser pedido trabalho a tempo parcial.

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 ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 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 28 DE FEVEREIRO DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.