

PARECER N.º 1184/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 5789 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 13.11.2023, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação da ..., UNIPESSOAL, LDA., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., 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 11.10.2023, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Venho por este meio ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho, pedir horário flexível, para assistência a minha filha adotiva ... de 5 anos.*
 - 1.2.2. *Confiana e entregue pela Segurança Social após sentença do Tribunal, no dia 29/06/2023.*

- 1.2.3. *Pretendo cumprir o seguinte horário de trabalho: De segunda a sexta. Entrada 07h45. Pausa almoço das 13h00 as 14h00. Saída 16h45.*
- 1.2.4. *Tendo disponibilidade de trabalhar mais uma hora por dia se for caso necessário, saindo as 17h45. Que fará o máximo 9h diárias.*
- 1.2.5. *Pretendo o horário flexível pelo período de 12 meses. Podendo requerer novamente. Mediante o desenvolvimento e o aconselhamento médico.*
- 1.2.6. *A ... tem uma deficiência permanente, atraso cognitivo, dificuldade de integração, psicológica, intelectual, comportamento agressivo e de comunicação.*
- 1.2.7. *Tudo associado ao seu historial. Onde foi vítima de violência doméstica, entre outras.*
- 1.2.8. *Esta a fazer terapia da fala e ocupacional. Requer acompanhamento permanente por parte da família. Para que possa aprender a confiar nas pessoas de novo, integrar-se na sociedade e ser estimulada no seu desenvolvimento.*
- 1.2.9. *A ... é medicada diariamente com RISPERDAL por ter comportamentos de agitação, agressividade e de falta de concentração.*
- 1.2.10. *A ... está a fazer terapia da fala e ocupacional durante a semana. Terei que ter disponibilidade para a acompanhar nas terapias, uma vez que deposita confiança em mim. Sem a minha presença ela chora e não tem o mínimo de rendimento nas terapias. As terapias são por volta das 18h00”.*

- 1.3. Em 31.10.2023, a entidade empregadora responde ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Após ponderar os fundamentos invocadas, os horários propostos, e os interesses e exigências imperiosas da empresa, nomeadamente, a rentabilização do tempo de serviço dos seu funcionários, vimos fixar o seu horário nos seguintes termos: De segunda a sexta. Entrada 08h00. Pausa almoço das 12h15 as 14h00. Saída 17h45.*
- 1.3.2. *Gostaríamos de frisar que, recusamos o horário de entrada proposto com base nos seguintes fundamentos, sem deixar de realçar que a estabelecida salvaguarda melhor os seus interesses:*
- 1.3.3. *- Tendo em conta as razões invocadas para a solicitação de escolha do horário flexível (maior acompanhamento da filha menor), a opção ora tomada ainda mais salvaguarda esse interesse, pois fixa a entrada mais tarde o que lhe permitirá passar mais tempo com a menor, sem, contudo, afetar o horário de saída;*
- 1.3.4. *- Tendo em conta a metodologia de trabalho adotada e a organização da empresa, o horário de entrada estabelecido para os estafetas da empresa e as 8 horas, sendo que tal alteração irá obrigar a uma alteração da metodologia de trabalho, obrigando a empresa a ter que disponibilizar um funcionário para ir abrir as instalações 15 minutos mais cedo, com todos os custos acrescidos que tal situação iria provocar”.*
- 1.4. Não consta do presente processo que o trabalhador 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.º 1 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.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 pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, exceto na hora de entrada, 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 aquele trabalhador, 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 da ..., UNIPESSOAL, LDA., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., exceto na hora de entrada, que deve ser às 8h00.
- 3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 6 DE DEZEMBRO 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.