

PARECER N.º 866/CITE/2022

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 4179 - FH/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 26.10.2022, a CITE recebeu da XXXXX., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador XXXXX, 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 28.09.2022, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte,
 - 1.2.1. *“Com a categoria profissional de Operador de ..., a exercer funções no serviço de ..., venho solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, de modo a acompanhar o seu filho menor, nascido em 30/12/2011, portador de urna doença crónica - ...*

- 1.2.2. *O outro progenitor, devido à sua atividade profissional não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que o menor necessita.*
- 1.2.3. *Considerando o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, proponho o seguinte horário: Segunda a sexta-feira (dias úteis), a fixar entre as 5h e as 14h, com início a partir de 28 de Outubro do corrente ano.*
- 1.2.4. *Para os devidos eleitos legais, declaro que o meu filho menor, vive comigo em comunhão de mesa e habitação”.*
- 1.3. Em 14.10.2022, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“A empresa é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de ..., exercendo a sua atividade ..., para o que se encontra devidamente licenciada.*
- 1.3.2. *A atividade desta Empresa é fundamentalmente de cariz operacional, tendo por finalidade dar resposta às necessidades operacionais da execução do ...*
- 1.3.3. *Neste contexto, a concessão de qualquer horário especial ao abrigo da proteção da parentalidade terá de ser analisada, atento o facto de a empresa no exercício da sua atividade se encontrar adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar ... em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos transportadores, clientes da empresa, cujas ...*

devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas. Por esse motivo, encontra-se esta Empresa em funcionamento contínuo durante 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados, pelo que a organização dos horários dos trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de ... é efetuada segundo o regime de turnos.

- 1.3.4. Tendo todo o supra exposto em consideração, cumpre, no caso concreto, proceder à explicação com base na qual se entende esta Empresa não poder aceder ao requerimento efetuado por V. Exa., o que fazemos com base nos seguintes fatores:*
- 1.3.5. A empresa assiste, diariamente, no ..., a uma média de 75,5 toneladas de Carga, na seguinte amplitude horária: Todos os dias da semana, incluindo sábados e domingos: - Amplitude das 05h00 às 24h00.*
- 1.3.6. A possibilidade de lhe atribuir um horário fixo de segunda a sexta implicaria que lhe fosse atribuído um horário que não serve às necessidades da operação, impedindo, inclusive, que se cumprissem as tarefas que se concentram nos períodos imediatamente anteriores e posteriores ao horário flexível solicitado, bem como aos fins de semana e feriados.*
- 1.3.7. Assim, face ao contexto operacional e organizacional aludido supra, a atividade desenvolvida pela empresa preenche o requisito de recusa previsto no artigo 56, n.º 2, do Código de Trabalho, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento da área de ..., a que acresce a impossibilidade de substituir V. Exa., sem recurso ao trabalho suplementar ou ao mercado de trabalho, não nos é possível*

aceder ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos por V. Exa. formulado.

- 1.4. Em 21.10.2022, o requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, após ter sido notificado da carta da entidade empregadora, datada de 14/10/2022, rececionada a 18/10/2022, e refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.4.1. *“Analisados os motivos invocados para recusarem o pedido de prestação de horário de trabalho flexível, entende o aqui signatário, e salvo o devido respeito por melhor opinião em contrário, que os motivos não têm qualquer fundamento, nem correspondem à verdade.*
 - 1.4.2. *A empresa, apesar do seu funcionamento contínuo durante 24 horas, incluindo os sábados, domingos e feriados, tem vários funcionários com a mesma categoria e função que as do aqui signatário, que apenas prestam o seu serviço de segunda-feira a sexta-feira, no horário solicitado.*
 - 1.4.3. *Face ao exposto, não entende o aqui signatário os motivos de recusa ao seu pedido de prestação de horário de trabalho flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, requerido pelo aqui signatário.*
 - 1.4.4. *O signatário propõe, em alternativa ao horário proposto no seu requerimento datado de 28/09/2022, o seguinte horário: Segunda a sexta-feira (dias úteis), a fixar entre as 5h e as 17h, com início a partir de 28 de outubro do corrente ano.*

1.4.5. *Em conclusão, entende o aqui signatário, que os fundamentos invocados para a recusa da aplicação do horário flexível não têm qualquer fundamento legal, pelo que deveria ter-lhe sido deferido o seu pedido”.*

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. 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.
- 2.5. Ora, 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, uma vez que a empresa não 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 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 XXXXX, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares XXXXX.
- 3.2. A entidade empregadora 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO EM 23 DE NOVEMBRO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.