

PARECER N.º 1248/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 6064 - FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 28.11.2023, 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 26.10.2023, a trabalhadora, através do seu advogado, refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“A requerente para além de sofrer de doença crónica (situação enquadrável no disposto no art. 87º do Código do Trabalho) e, como tal, necessitando de trabalhar em horário diurno, tem igualmente a seu cargo um filho menor, nascido a 28/11/2014, ou seja, com 8 anos de idade, residindo com o mesmo na ...*

1.2.2. *O menor vai todos os dias de autocarro para a Escola Básica (onde estuda), saindo da escola pelas 17h 30m, seguindo de seguida para explicações de português até às 19 h, e a requerente vai buscar o menor à explicadora por essa hora.*

1.2.3. *Posto isto, e mesmo que assim não fosse (bastando para os devidos efeitos legais ter menor de 12 anos a seu cargo), tal situação enquadra-se no previsto no nº 1*

do art. 56.º do Código do Trabalho, que estipula que o trabalhador com filho menor de 12 anos que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de trabalho flexível.

1.2.4. *Mais determina o n.º 2 que “entende-se 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”.*

1.2.5. *Termos em que deverá ser elaborado horário flexível à trabalhadora/minha constituente, em período/horário diurno, e que respeite a situação de doença crónica da mesma, bem como que respeite e permita igualmente que esta possa deixar o seu filho no autocarro e que o possa ir buscar às explicações de português às 19 horas”.*

1.3. Em 12.10.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Por correio eletrónico de 13.11.2023, veio V. Exa. solicitar, mediante Requerimento subscrito pela sua Constituinte, o seguinte:*

1.3.2. *i) “que do seu horário de trabalho passe a constar um período normal de trabalho diário compreendido entre as 08h30m e as 17h30m, considerando horários escolares/explicações do menor”;*

1.3.3. *ii) “pretende beneficiar do regime de horário flexível até ao limite temporal legalmente estabelecido, até este perfazer 12 anos de idade, podendo, no entanto, vir a cessar tal benefício antecipadamente, caso as circunstâncias decorrentes das suas responsabilidades familiares o venham a permitir”.*

1.3.4. *Em face da obrigação em causa e uma vez que o horário flexível pretendido pela Trabalhadora implicaria que esta folgasse sempre ao fim de semana, tal determinaria que nos fins de semana de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar a gozar consecutivamente (uma vez de sete em sete*

semanas) existiria ainda um maior défice de trabalhadores, em face da folga da Trabalhadora e do gozo legalmente obrigatório de dia de repouso semanal aos domingos e consecutivo no mínimo de sete em sete semanas; seria a desorganização total da Instituição, assim se comprometendo os cuidados a prestar aos seus Utentes.

1.3.5. *Acresce, ainda, que a Trabalhadora não indicou qual o período de almoço pretendido, o que sempre inviabilizaria a apreciação do pedido de horário flexível apresentado, por o mesmo padecer de um vício de conteúdo.*

1.3.6. *Em face do exposto, e nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 2, n.º 3 e n.º 4, do Código do Trabalho, é intenção desta Entidade Empregadora recusar o pedido formulado pela Trabalhadora, por se verificarem impedimentos legais que determinam a impossibilidade de concessão do horário requerido pela Trabalhadora, nos termos e com os fundamentos expostos supra”.*

1.4. A trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente o seguinte:

1.4.1. *“Para a aqui trabalhadora é irrelevante se tem intervalo para descanso das 12h as 13h ou das 13 as 14h, ou outro período de intervalo. Alias, dos turnos indicados por V. Exa. constam sempre 8 horas de trabalho contínuo.*

1.4.2. *Sem prejuízo do alegado, a aqui trabalhadora aceita o turno indicado por V. Exa. na sua comunicação, ou seja, das 08:00 as 16:00, até porque a mesma trabalhadora referiu anteriormente um período compreendido entre as 8h30 m e as 17h30m (nota: uma vez que deixa o seu filho menor no autocarro escolar às 07h30m e vai buscar o mesmo a explicação às 19h e que o turno das 08:00 não contende com a ida do menor para as aulas, apenas tendo uma diferença de meia hora com o turno indicado e o fim do turno das 16:00 esta dentro do horário indicado pela mesma para terminus do seu período laboral.*

1.4.3. *Por fim, a aqui trabalhadora está, e esteve sempre disponível para gozar as folgas nos termos legais, incluindo durante os dias úteis (e não só ao fim de semana e feriados).*

1.4.4. Note-se que em momento algum a aqui trabalhadora referiu que não pretendia trabalhar ao fim de semana, não se compreendendo de onde foi V. Exa. / entidade empregadora retirar tal conclusão, que não seja porque dará jeito arranjar mais um fundamento para recusar o pedido de passagem da aqui trabalhadora a horário flexível.

1.4.5. Carece, assim, de fundamento, seja de facto, seja de direito, a intenção de V. Exa. de recusa do pedido de passagem a 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.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. No que respeita aos fins de semana, 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, 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.

2.6. 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.

2.7. 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 pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a instituição 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 e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, tendo em consideração as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do seu serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.

3.2. **A entidade empregadora 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, 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 20 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.