

PARECER N.º 598/CITE/2024

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 2445 - FH/2024

I – OBJETO

1.1. Por carta registada, a CITE em 29.04.2024 recebeu da ... , cópia de um pedido de autorização de prorrogação 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 5.04.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. “Venho por este meio solicitar a prorrogação do meu regime em horário flexível nos mesmos termos, por mais um ano, tendo em conta que mantenho a mesma situação, ou seja, continuo a ter uma filha menor de 3 anos, a qual necessita de assistência inadiável e imprescindível e vive em comunhão de mesa e habitação.”

1.3. Por carta datada de 18.04.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Na sequência do pedido de prorrogação de horário flexível, entre as 9H30 e as 18H30, de segunda a sexta-feira, (...) porquanto, tal deferimento torna inviável o normal funcionamento da Clínica.*

1. *A ...funciona de segunda-feira a domingo das 10H00 às 23H00, inclusive feriados, tendo instituído três turnos de horário o (9H30/18H30;11H00/20H00 e 14H00/23H00), todos com pausa de 1h00 para refeição;*

2. *A receção da Clínica, tem alocados quatro trabalhadores;*

3. *A prática do horário fixo de segunda a sexta-feira, das 9H30 às 18H30, que:*

a. *O trabalhador que assegura o turno das 14H00 às 23H00 tem que fazer implica que a sua pausa para jantar antes das 20H00, por forma a que a receção fique assegurada;*

b. *O trabalhador que assegura o turno das 14H00 23H00 fica sozinho a assegurar o funcionamento da Clínica entre as 20H00 e as 23H00;*

c. *Nos dias de semana em que os trabalhadores que asseguram os turnos dos fins-de-semana têm que folga, o horário de encerramento da Clínica não fica assegurado;*

d. *Nas férias e ausências de trabalhadores o normal funcionamento da Clínica fica prejudicado porque não existem recursos humanos disponíveis para assegurar os turnos rotativos.*

2. *Acresce que, se tem verificado uma dificuldade de recrutamento para as receções das Clínicas.”*

1.4. Por carta datada de 23.04.2024 a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, nomeadamente o seguinte:

“No seguimento da vossa carta datada de 18 de abril de 2024, venho por este meio transmitir a minha apreciação em relação a recusa apresentada.

Aproveito, desde já, para referir que compreendo os argumentos apresentados. Tentei sempre promover o diálogo e estar disponível para falar acerca deste tema, tendo em conta a dificuldade exposta em organizar os turnos referidos e em recrutar.

Contudo, e como referi no meu pedido, a minha situação familiar não me permite ter o horário que V. Exa. pretendem.

Relembro que sou apenas eu e a minha filha (família monoparental), a qual tem apenas 3 anos e não tenho com quem a deixar. Por se tratar de uma criança com 3 anos, a mesma necessita de todos os cuidados e não consigo garantir isso sem um horário flexível como solicitei. (...)

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. 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, 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 a prorrogação horário**

requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, 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 prorrogação do horário pretendido por aquela trabalhadora no seu local de trabalho.

- 2.8. Salienta-se que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de prorrogação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., por forma a dar cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, devendo os pedidos anteriores e os atuais pedidos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

- 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 22 DE MAIO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP).