

PARECER N.º 599/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 2446 - 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 18.04.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“Venho por este meio pedir autorização superior para, ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, renovar a prática da modalidade de horário flexível para responsabilidades familiares, de modo a acompanhar a minha filha ..., nascida a ... de 2021.*

Sou mãe solteira, com a guarda total da minha filha menor, não possuo outro tipo de retaguarda familiar, pois a minha família direta habita no estrangeiro, desta forma a menina fica comigo todas as noites (o pai não tem direito a pernoita por falta de condições no espaço onde habita) e quase todos os fins de semana, pois o pai também trabalha por turnos



rotativos, e conforme ata do tribunal, só fica com a menor um fim de semana de 6 em 6 semanas até as 20h.

Por isso proponho que o meu horário seja entre as 9h30m as 18h30m de 2ª a 6ª, para poder chegar a horas a creche da minha filha que se localiza em Gondomar e encerra o horário de prolongamento as 19h, podendo estar disponível alguns feriados, quando o pai estiver de folga e fim de semana que esteja a guarda do pai, assim como prolongar o horário de trabalho até as 19h30 nos dias em que o pai a for buscar à creche.

Declare garantir o cumprimento do horário normal de trabalho semanal (40 horas), e que a descendente habita comigo em comunhão de mesa e habitação como podem comprovar na ata de tribunal em anexo.”

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

2.1.1. *“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.”

2.2. 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 19 de abril de 2024, venho por este meio apresentar a minha apreciação ao abrigo do art.º 57.º, n.º 4 do Código de Trabalho - CT, uma vez que, salvo melhor entendimento - s.m.e., e na sequência dos procedimentos previamente adotados e dos direitos adquiridos é de todo justa a manutenção do regime de horário flexível, por preenchimento dos requisitos previstos por lei, e por já se verificarem as atuais condicionantes descritas desde que presto os m/serviços na empresa, o que nunca constituiu qualquer constrangimento.

Dessa forma, devem tomar em consideração que a trabalhadora com responsabilidades parentais - cfr. Ata do Tribunal Judicial da Comarca do Porto, Juízo Local Cível de Gondomar- Juiz 1, no Processo n.º ..., referente às responsabilidades parentais, e, ao abrigo do art.º 56.º do Código de Trabalho - CT, consentido proceder a indicação, para atribuição pelo empregador de horário flexível, de horário compatível com tais responsabilidades, incluindo nos dias uteis (2ª a 6ª feira), designadamente hora de saída, e aos dias de descanso, designadamente sábados e domingos.

Em consideração aos fundamentos de rejeição apresentados, cumpre-me contrapor que, desde que presto serviços na empresa, o trabalhador do turno 14h-23h, tem como procedimento jantar das 17h30 as 18h30, sendo que as horas de jantar são sempre asseguradas, pois quem



presta serviços no turno da manhã termina sempre o seu turno as 18h30.

Desde sempre, o horário de fecho é assegurado por apenas 1 (um) só colaborador, sendo que maioritariamente as consultas terminam entre as 19h e as 20h, ainda que permanecendo algum dos atuais colaboradores de folga, esta sempre assegurado o regular funcionamento da clínica nos moldes já exercidos, em conformidade com os procedimentos Padrão, com 1 (um) funcionário no turno da manhã, 1 (um) funcionário com regime intermedio e com 1 (um) funcionário no turno de fecho, cfr. horário anexo que se considera integralmente produzido para efeitos legais.

Em períodos de férias, o procedimento da clínica tem sido o de contratação de reforço. o que se deverá manter.

Existem 4 (quatro) elementos que viabilizam o normal funcionamento da clínica, estando assegurada a permanência diária de pelo menos (um) deles em regime de descanso, pelo não subsiste qualquer constrangimento na atribuição do horário solicitado e que enquanto trabalhadora careço fortuitamente.”

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.** **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 do requerente, deve entender-se que este pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até a filha perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquele 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.**
- 2.6.** 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.

- 2.7. 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.
- 2.8. **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.**
- 2.9. **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 OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).