

## PARECER N.º 71/CITE/2021

**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 76-FH/2021

### I – OBJETO

- 1.1. Em 13.01.2021, a CITE recebeu da empresa ..., 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 11.12.2020, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que é " *técnico ...*" a exercer função de ..., vem, nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário flexível de segunda a sexta para prestar assistência aos seus filhos menores de 12 anos, em vigor a partir do dia 12 de janeiro de 2021 até a minha filha menor atingir a idade de 12 anos.

- 1.2.2.** *Horário: das 07:00 horas as 13:00 da parte de manhã; das 14:00 horas as 16:00 da parte de tarde, constituído por uma componente fixa de 4 horas - (plataformas fixas) das 10:00 as 12:00 da manhã e das 14:00 as 16:00 da tarde e período para intervalo de descanso diário das 13:00 as 14:00 horas”.*
- 1.3.** Em 28.12.2020, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“No seguimento do seu pedido de solicitação de trabalho em regime de horário flexível, formulado no passado dia 11/12/2020, informamos que não vai ser possível atender o seu pedido, uma vez que o requerente trabalha no ... que labora em regime de turno para assegurar o normal ... a que a empresa está obrigada derivado do contrato de concessão estabelecido com o Estado Português, através do Decreto-Lei n.º .../2015, de 29 de maio.*
- 1.3.2.** *A alteração de horário coloca em causa o normal funcionamento do subsistema a que está adstrito onde tem necessidade de operar em contínuo 7 dias por semana.*
- 1.3.3.** *O requerente tem 5 dias a contar da receção desta comunicação para apresentar, por escrito, uma apreciação.*
- 1.3.4.** *Em caso de remeter por escrito uma apreciação, a empresa nos 5 dias seguintes remete à CITE com cópia de pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

- 1.3.5. *A CITE no prazo de 30 dias notifica a empresa e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*
- 1.3.6. *Neste sentido, o requerente mantém neste momento o horário de regime de turno”.*
- 1.4. Em 28.12.2020, o requerente respondeu à entidade empregadora, referindo, nomeadamente o seguinte:
- 1.4.1. *“No seguimento ao email recebido segue por escrito a minha apreciação.*
- 1.4.2. *Sou trabalhador da empresa. desde 27.12.2007, com horário fixo das 09:00 as 18:00, cinco dias por semana.*
- 1.4.3. *Trabalhei dez anos no ... com horário fixo das 09:00 as 18:00 cinco dias por semana.*
- 1.4.4. *Trabalho há cerca de 3 anos no ..., com horário fixo das 09:00 às 18:00, cinco dias por semana com um acordo verbal com as minhas chefias e na altura com o coordenador dos recursos humanos, trabalhar um fim de semana por mês, onde me seria pago um subsídio de 11% pelo fim de semana trabalhado e com folga fixa a sexta e segunda, nesta mesma situação encontram-se mais três colaboradores que trabalham comigo e que poderíamos deixar fazer o fim de semana se a nossa vida particular não o permitisse.*

- 1.4.5. *No entanto como é do vosso conhecimento e meu também, existe outro colaborador nas mesmas instalações que eu, com o mesmo horário que eu e foi-lhe atribuído Horário Flexível das 07:00 as 16:00.*
- 1.4.6. *De realçar que tenho dois filhos menores de 12 anos e que dependem dos meus cuidados, também, assim sendo os meus filhos precisam de ir a escola, voltar da escola, comer, dormir, fazer as suas atividades normais para o seu desenvolvimento.*
- 1.4.7. *A minha Vida particular e familiar foi organizada perante o horário de trabalho das 09:00 as 18.00, cinco dias por semana.*
- 1.4.8. *Mantenho o meu pedido como de horário flexível como pai com responsabilidades familiares.*
- 1.4.9. *Neste sentido até parecer da CITE continuarei com o meu horário normal de trabalho das 09.00 as 18.00, cinco dias por semana”.*

## **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/a 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.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.º 2 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 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 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.
- 2.6.** 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 empresa ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime

de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., 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.

- 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 3 DE FEVEREIRO DE 2021, 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.