

## PARECER N.º 86/CITE/2014

**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 267 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. Em 20.03.2014, a CITE recebeu da CONSTRUTORA ..., LDA., 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, datado de 18.02.2014, o trabalhador refere, o seguinte:
  - 1.2.1. “Venho por este meio contestar a alteração do meu horário de trabalho, como é do v/conhecimento tenho uma filha menor sendo que o novo horário que a empresa pretende aplicar não é compatível com a minha situação, assim ao abrigo do art.º 57.º do código de trabalho informo V/ Exas. que irei manter o horário de trabalho praticado anteriormente, isto é, das 08h00 às 17h00 de 2ª F a 6ª F”.

**1.3.** Datado de 07.03.2014, a entidade empregadora, enviou à trabalhadora uma comunicação, que refere o seguinte:

**1.3.1.** “Em resposta à s/comunicação datada de 18 de fevereiro de 2014, cumpre-nos em primeiro lugar corrigir o seguinte, o seu horário de trabalho nunca foi de 2ª F a 6ª F, mas de 2ª F a Sábado”.

**1.3.2.** “Dispõe o artigo 57.º, n.º 1 do Código do Trabalho o seguinte: "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:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**1.3.3.** “Ora, no pedido que nos fez chegar, nada refere quanto ao período durante o qual pretende praticar o horário solicitado, nem tão pouco concretiza a idade do seu filho ou as condições que o impedem de praticar o horário estabelecido para a empresa.

**1.3.4.** “Como é do seu conhecimento, o ... é o único funcionário da empresa, no entanto, a empresa faz parte de um grupo de empresas que pratica todo o mesmo horário, a saber, de 2ª F a 6ª F das 9h00m às 12h00m e das 14h00m às 19h00. Porque os vários setores das empresas se complementam e é necessário que o ... seja dirigido por outros colaboradores no exercício das suas funções, é impossível alterar o horário de trabalho dos restantes funcionários em função das suas necessidades. Por outro lado, existindo um único funcionário a exercer as suas funções, também não nos é possível

substituí-lo durante o horário de funcionamento da empresa durante o qual o ... estaria ausente”.

**1.3.5.** “A isto acresce o facto de no grupo trabalharem vários funcionários também com filhos a cargo que praticam o mesmo horário que o ...”.

**1.3.6.** “Como compreenderá, a alteração de horário pretendida causaria distúrbios graves e irresolúveis na organização e funcionamento da atividade normal da empresa, pelo que não conseguimos encontrar forma de satisfazer a sua pretensão”.

**1.3.7.** “Assim, vimos comunicar-lhe, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho a nossa intenção de indeferir a alteração do horário de trabalho solicitada”.

**1.4.** Do presente processo não consta que o trabalhador requerente tenha apresentado a apreciação aos fundamentos da recusa ao seu pedido de 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 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador 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 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.** Na verdade, a entidade empregadora refere que o trabalhador requerente “é o único funcionário da empresa” e que esta “faz parte de um grupo de empresas que pratica todo o mesmo horário, a saber, de 2ª F a 6ª F das 9h00m às 12h00m e das 14h00m às 19h00”.

**2.3.1.** E acrescenta que “existindo um único funcionário a exercer as suas funções, também não nos é possível substituí-lo durante o horário de funcionamento da empresa durante o qual estaria ausente”.

**2.3.2.** Refere, ainda, a entidade empregadora que, nos termos do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o trabalhador requerente não indicou o prazo previsto para o horário e não declarou que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

**2.4.** Ora, relativamente ao prazo, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte do

requerente, se deve entender que este pretendeu aquele horário até aos 12 anos de idade do seu filho, se antes não cessar o motivo que justificou o pedido, e, 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.

- 2.5.** No que concerne à declaração de que o menor vive com o requerente em comunhão de mesa e habitação, este elemento é essencial e essa situação não se infere do contexto do requerimento.
- 2.6.** Além do mais, alguns dos motivos alegados pela entidade empregadora constituem razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pelo facto de ser o requerente o único funcionário da empresa.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Assim, face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da CONSTRUTORA ..., LDA., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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, do dever de 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 7 DE ABRIL DE 2014**