

PARECER N.º 46/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 17-FH/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 05.01.2021, 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 03.12.2020, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte,
 - 1.2.1. *"A desempenhar funções de ... a tempo inteiro, venho pelo presente requerer a concessão do regime de trabalho flexível ao abrigo do art.º 57.º do Código do Trabalho, pelo prazo previsto na lei, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e fundamentam o requerido.*

- 1.2.2. *Tenho um filho de 20 meses, que devido à situação profissional da minha companheira e mãe do meu filho, tem de ficar a meu cargo, bem como todas as tarefas inerentes, sendo que, com os horários que me são atribuídos neste momento, não consigo de todo cumprir com as obrigações, nomeadamente, despachá-lo nas suas necessidades matinais (higiene pessoal /alimentação/outros) e transporte para creche ou outras entidades quando assim necessário, bem como, a necessidade de ir buscá-lo todos os dias à creche.*
- 1.2.3. *Estes fundamentos apresentam-se especialmente agora pois, a minha companheira, sendo ... está, neste momento e para além do seu horário laboral normal, a efetuar o estágio para ..., ocupando-lhe muito mais tempo.*
- 1.2.4. *Como tal, venho por este meio solicitar a atribuição de horários, de acordo com o que considerarem mais adequado, entre as 06 horas e 30 minutos e as 15 horas e 30 minutos, para que me seja possível cumprir com os meus deveres para com o meu filho.*
- 1.2.5. *Nos fins de semana estes condicionantes cingem-se apenas à hora da saída, mantendo-se as 15 horas e 30 minutos como o limite máximo.*
- 1.2.6. *Posto isto, e a título de prazos em que estas condições / restrições permaneçam, faço o respetivo requerimento, até ao final do estágio da minha companheira (30 de Setembro de 2021), ou num prazo máximo, se as necessidades se mantiverem, até o meu filho completar os 12 anos de idade (18/03/2031).*

- 1.2.7. *Quero contudo salientar e demonstrar a minha disponibilidade para com a empresa sempre que necessário e possível, a fim de uma continuidade de empenho e dedicação como tenho feito até hoje.*
- 1.2.8. *Junto a este requerimento, anexo o Atestado de comunhão de mesa e habitação do meu agregado familiar.”*
- 1.3. Em 21.12.2020, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“A empresa recebeu, e analisou o seu pedido de horário em regime flexível rececionado no passado dia 3 de dezembro.*
- 1.3.2. *Na sequência do pedido apresentado, vem a mesma informar, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, da intenção de recusa do referido pedido nos termos nele formulados, por indisponibilidade de serviços dentro do período horário pretendido por si, os quais já se encontram preenchidos por outros trabalhadores, designadamente no Horário de Inverno, que apresentaram anteriormente pedido de flexibilidade de horário. No Horário de Verão não existe na empresa qualquer serviço com o período horário pretendido.*
- 1.3.3. *Existe assim um caso de impossibilidade objetiva de atribuição do horário flexível pretendido, pela qual a empresa não é responsável, dado que os horários anteriormente atribuídos seguem os pareceres da CITE.*

- 1.3.4. *Como é do seu conhecimento a situação atual na empresa relativamente à atribuição de horários flexíveis por decisão da CITE, em comparação com os serviços de ... disponíveis dentro do horário de laboração por si pretendido não permite a atribuição de mais horários flexíveis e no caso dos horários de verão nem existe na empresa qualquer serviço com o horário pretendido.*
- 1.3.5. *Esta situação já conduziu, e virá a conduzir no futuro, a que não seja possível atribuir aos ... que já gozam de flexibilidade de horário um serviço dentro do período de trabalho que lhes foi atribuído, obrigando em consequência à sua rotatividade na escala de serviços dentro desse período de trabalho.*
- 1.3.6. *A acrescentar a esta situação, existem outras em que a empresa tem que atribuir serviços de ... dentro do período laboral por si pretendido, como sejam recomendações médicas e previstas na lei (aleitação).*
- 1.3.7. *Por outro lado, como também é do seu conhecimento, a empresa não pode livremente alterar os serviços que presta, já que tem que cumprir os horários e serviços que estão estabelecidos no contrato de concessão celebrado com o Estado Português, não podendo assim adaptar os horários dos serviços por forma a conseguir que algum ou alguns deles fiquem compreendidos no horário solicitado.*
- 1.3.8. *Tudo conjugado, informamos que a empresa não pode satisfazer o seu pedido de atribuição de horário flexível, comunicando a recusa ao pedido formulado”.*
- 1.4. Em 07.01.2020, o requerente respondeu à entidade empregadora, referindo, nomeadamente o seguinte:

- 1.4.1. *“Em resposta à vossa intenção de recusa do meu pedido de horário flexível, queria começar por reconhecer um lapso meu pois, de facto, não verifiquei ou não tive em conta os horários de verão.*
- 1.4.2. *Assim sendo, reformulo o meu pedido de horário de flexibilidade de trabalho tenda em atenção e respeitando a escalonamento de serviços da Empresa e as minhas necessidades, aumentando o período laboral, ficando este compreendido entre as 6.30 horas e as 16.30 horas.*
- 1.4.3. *Desta forma, julgo enquadrar-me de forma correta, lembrando que o meu pedido é real, imediato e temporário, pois, como salientei no pedido anterior, a minha companheira está a realizar estágio para ... e não possui horário compatível com a saída da creche do meu filho de 21 meses.*
- 1.4.4. *Salienta os serviços disponíveis do período laboral pretendido:*
Inverno (dias de semana) — (219/220/221/222/260);
Verão (dias de semana) — (211/260);
Fins de semana (Inverno/Verão)
- Sábados (612/613/638)
- Domingos (709/710/712/733).
- 1.4.5. *Os serviços em causa não estão afetos ou afetados a ninguém em particular ou específico e não prejudicam ou alteram o normal funcionamento da empresa, enquadrando-se nos trâmites legais existentes e em vigor.*

1.4.6. *Desde já agradeço a vossa especial atenção e brevidade para com este assunto pois, o fator implícito neste pedido (Estágio da minha companheira), já teve início”.*

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.º2 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.º4 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 demonstra quais 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, tendo em consideração o seguinte:

- 2.6.** Relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, a CITE tem entendido que 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 e sem prejuízo de acordo entre as partes, 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 20 DE JANEIRO 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.