

## **PARECER N.º 144/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 478-FH/2021

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 21.02.2021, a CITE recebeu do ..., 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 24.01.2021, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que é "*..., a exercer funções na ..., com dois filhos, um com 6 anos, nascido em 28/maio/2014) e outra com 0 anos, nascida em 14/março/2020), com quem resido em comunhão de mesa e habitação, solicito horário flexível, conforme exposto infra este e-mail, a iniciar em 14 de março de 2021 e até a minha filha perfazer 12 anos.*

- 1.2.2. *A minha esposa trabalha, com horários alternados semanalmente das 08:00 às 16:30 (segunda a sexta-feira) e das 08:00 às 13:00 (sábado); Horário de Fecho das 09:30 às 19:00 (segunda a sexta-feira).*
- 1.2.3. *Não temos qualquer outro apoio para entregar ou apanhar os nossos filhos na escola e infantário o que é necessidade absoluta e imprescindível de acompanhamento e assistência dos meus filhos menores, bem como assegurar o seu acompanhamento.*
- 1.2.4. *Horário Escola Básica das 09:30 às 16:00 (Receção das Atividade de Apoio à Família às 08:00). Horário Infantário das 07:30 às 19:00.*
- 1.2.5. *Este ano devido à pandemia a Escola Básica tem horário com atividade de apoio à família (que o agregado familiar irá suportar).*
- 1.2.6. *Venho por este meio solicitar a Vossa Ex<sup>a</sup>., ao abrigo do Art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, um horário flexível até a minha filha mais nova completar os 12 anos de idade, que me seja permitido: Turno da Manhã (08:00 às 20:00); entrada entre as 08:30 e as 09:00, nas semanas que a minha esposa faz abertura da ...*
- 1.2.7. *Turno da Noite (20:00 às 08:00); saída às 07:00, nas semanas em que a minha esposa faz abertura da ...*
- 1.2.8. *Na semana em que a minha esposa fizer o horário de fecho não poderei estar escalado no Turno da Manhã (08:00 às 20:00).*
- 1.2.9. *A hora em falta em cada dia que haja usufruto deste horário pode ser compensada nos dias úteis previstos no meu horário de trabalho.*

- 1.2.10. *Comprometo-me a informar o meu Coordenador Operacional do horário da minha esposa, bem como Vossa Excelência sobre qualquer alteração a este pedido, nomeadamente qualquer alteração nos horários de trabalho e/ou escolares”.*
- 1.3. Em 12.02.2021, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, indeferindo o seu pedido, nomeadamente, com os seguintes:
- 1.3.1. *“As escalas contemplam um horário rotativo de 3 turnos de 8 horas a cada 24 horas, iniciando cada turno às 08:00, 16:00 e 24:00 horas, ciclicamente.*
- 1.3.2. *Ao ser concedida a entrada mais tarde, ou a saída mais cedo, criar-se-á um vazio naquele intervalo de tempo, podendo os meios ficar inoperacionais nesses períodos.*
- 1.3.3. *O pedido do trabalhador não se enquadra, desta forma nos tempos de organização de trabalho praticados, pela entidade empregadora.*
- 1.3.4. *Acresce que o pedido conforme foi apresentado pelo trabalhador, não configura sequer, um pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, strito sensu, mas sim um pedido de alteração de horário para um horário fixo ou rígido e apenas flexível no sentido em que ficaria dependente dos horários atribuídos pelo horário da mãe da menor, e como tal, defendemos que o mesmo não pode considerar-se abrangido pelo artigo 56.º do Código do Trabalho”.*
- 1.4. Em 20.02.2021, o requerente respondeu à entidade empregadora, reiterando os fundamentos do seu pedido e refutando os argumentos

para a recusa do seu requerimento de horário flexível, referindo, nomeadamente, que *“o ora requerente opta por retificar o requerimento inicialmente apresentado, requerendo pelo presente que este horário vigore apenas até ao início do próximo ano escolar, ou seja, até ao dia 15 de Setembro de 2021, ponderando-se a partir dessa data uma nova tipologia de horário e de enquadramento, em função do que for o horário escolar do seu filho ... no próximo ano letivo, mediante requerimento a apresentar no momento oportuno”*.

## 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.º3 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 do Instituto.
- 2.5. Ora, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo

trabalhador: *“Turno da manhã (08:00 às 20:00); entrada entre as 08:30 e as 09:00, nas semanas que a minha esposa faz abertura da ..., turno da noite (20:00 às 08:00); saída às 07:00, nas semanas em que a minha esposa faz abertura da ..., na semana em que a minha esposa fizer o horário de fecho não poderei estar escalado no turno da manhã (08:00 às 20:00), a hora em falta em cada dia que haja usufruto deste horário pode ser compensada nos dias úteis previstos no meu horário de trabalho”,* está fora dos turnos estabelecidos pelo ..., pondo em causa o seu funcionamento, uma vez que *“as escalas contemplam um horário rotativo de 3 turnos de 8 horas a cada 24 horas, iniciando cada turno às 08:00, 16:00 e 24:00 horas, ciclicamente”,* o que é essencial para assegurar o normal funcionamento do ...

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., podendo este apresentar novo pedido, se assim o entender, tendo em consideração o presente parecer.
  
- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora 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 EM 17 DE MARÇO DE 2021, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS  
DA CITE.**