

## PARECER N.º 631/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 2866 - FH/2021

### I – OBJETO

- 1.1. Em 08.11.2021, a CITE recebeu da ..., 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 07.10.2021, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que é *“desde 2014, operador do ...*
  - 1.2.2. *Venho por este meio solicitar o direito ao trabalho com horário flexível, segundo o artigo 56.º, do Código de Trabalho, pois tenho dois filhos menores, a meu cargo e a minha companheira é trabalhadora independente com horários extensos e um grande fluxo de trabalho aos fins de semana.*

- 1.2.3. *Nos meses de verão estive a trabalhar apenas nos turnos da tarde, para poder conciliar a vida familiar (filhos) com a profissional, no entanto, não foi uma solução bem-sucedida.*
- 1.2.4. *Gostaria também de informar que às sextas-feiras, entre o período das 13h45 às 15h15 estou ausente para poder levar o meu filho às sessões de Terapia Ocupacional.*
- 1.2.5. *Gostaria desta forma de acordar com vossas excelências a possibilidade de trabalhar apenas aos dias úteis e dentro do horário escolar dos meus filhos, por tempo indeterminado.*
- 1.2.6. *Em contrapartida, caso exista outra alternativa que favoreça ambas as partes estou disponível para considerar”.*
- 1.3. Em 25.10.2021, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“De acordo com o pedido apresentado, no qual V/Exa. veio requerer à empresa a atribuição de um horário flexível, a fixar de segunda a sexta-feira, durante o período escolar dos seus filhos, requerendo também a sua dispensa às sextas-feiras durante o período compreendido entre as 13h45 e as 15h15, ao abrigo dos artigos 56° e 57° do Código do Trabalho (CT), vimos pela presente expor o seguinte, nos termos e fundamentos que infra enunciámos:*
- 1.3.2. *O ..., abriu ao público em 19 de dezembro de 2008 sob a exploração e designação ..., tendo transitado em 19 de abril de 2021 para a marca ... e explorado pela ..., e tem um horário de funcionamento entre as*

*07h e as 23h, de segunda-feira a domingo, laborando em regime de turnos rotativos;*

- 1.3.3. Os turnos rotativos estão organizados essencialmente em dois turnos principais: das 7h às 16h e das 14:00h às 23h;*
- 1.3.4. Às sextas-feiras os turnos referidos são reforçados por um turno adicional, das 9h às 18h, para assegurar a perfeita limpeza e higienização do ..., tudo conforme se estabelece no mapa de horários e folgas;*
- 1.3.5. A equipa é composta, de forma permanente, por um gerente e três operadores, incluindo V/ Exa;*
- 1.3.6. Para assegurar o período de férias dos operadores do ... em que V/ Exa. labora, é necessário proceder à contratação excecional de um quarto(a) operador(a), apenas para assegurar o turno de quem, em cada momento, se encontre ausente para gozo das respetivas férias;*
- 1.3.7. Assim, o Posto labora atualmente, com três colaboradores, que asseguram dois turnos, de forma rotativa, e um turno extraordinário à sexta-feira;*
- 1.3.8. Em rigor, e atendendo às necessidades atuais do ..., é suficiente a presença de apenas um(a) operador(a) em cada um dos turnos, com a exceção da sexta-feira;*
- 1.3.9. Não obstante, a empresa reconhece que a atividade de ... está sujeita a flutuações de mercado, e numa perspetiva de futuro otimista, que por mera hipótese aqui se suscite, tal poderia implicar a necessidade de contratar mais colaboradores;*

- 1.3.10. *No entanto, a realidade atual não se coaduna com a contratação de mais colaboradores para o ..., no qual VI Exa, é colaborador;*
- 1.3.11. *A concessão de um horário flexível, nos termos solicitados, e atento a que o período escolar se estende ao longo do dia, impediria o normal funcionamento do ..., dado que tal implicará o ... ficar sem operador(a) no horário que V/Exa. pratica atualmente;*
- 1.3.12. *Na prática, se passasse a praticar o horário pretendido, o ... ficaria sem colaborador durante parte substancial do dia;*
- 1.3.13. *Ou seja, caso a empresa concedesse um horário como aquele que refere teria de contratar outro(a) colaborador(a) para fazer face às horas do turno que VI Exa. deixaria de cumprir;*
- 1.3.14. *Além disso, caso se optasse por fixar um turno para VI Exa., tal situação configuraria uma situação de manifesta desigualdade face aos restantes colaboradores, que trabalham em regime de turnos rotativos;*
- 1.3.15. *Ou seja, a forma como a equipa se encontra distribuída e organizada pelos diferentes turnos é essencial para garantir o período de funcionamento do ...;*
- 1.3.16. *A adoção de um horário flexível, como aquele que solicita, obrigaria a empresa a contratar vários part-times para preenchimento dos períodos dos turnos que V/ Exa. não completaria;*
- 1.3.17. *Ou, em alternativa, obrigaria à contratação de mais um(a) operador(a), passando a laborar com uma equipa de quatro elementos, ao invés de três, o que, in casu, é inviável dado que*

*atendendo à dimensão da cabine de pagamento, não seria possível ter dois operadores a efetuar atendimento em simultâneo;*

**1.3.18.** *Ora, contratar vários part-times para colmatar os períodos em que VI Exa. não está presente, é manifestamente impraticável, dado que são períodos muito pequenos; e*

**1.3.19.** *A contratação de mais elementos é uma medida excessiva e incompatível com os resultados económicos do ..., dado que o horário pretendido coincidiria com os turnos atualmente praticados;*

**1.3.20.** *Não sendo a empresa alheia às necessidades invocadas, a verdade é que qualquer solução implicará contratar mais pessoas para o ..., o que levará a um aumento de custos com pessoal, com reflexos na rentabilidade do estabelecimento.*

**1.3.21.** *A empresa ajustou o número de operadores às necessidades do estabelecimento. Por outro lado, tal situação configuraria ainda uma desigualdade para a restante equipa, dado que todos têm de fazer os devidos esforços para compatibilizar as suas responsabilidades pessoais e laborais, o que não é compatível com os princípios orientadores da organização do funcionamento da atividade da empresa.*

**1.3.22.** *Face ao supra exposto, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º CT, a empresa não pode aceitar o pedido de horário flexível dado que a sua concessão colocaria em causa o funcionamento do estabelecimento.*

- 1.3.23. *A empresa não fica indiferente às razões inerentes ao pedido e lamenta não aceder ao pedido de VI Exa., contudo, tal deve-se a razões meramente relacionadas com o funcionamento do ...”.*
- 1.4. Não consta do processo que o trabalhador requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa da entidade empregadora.

## 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 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.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.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. 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. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT, como terá de ser quando o horário de funcionamento da empresa for o do trabalho por turnos, como no caso “sub judice”, que terão de ser respeitados pelo trabalhador, salvo acordo com a entidade empregadora.



- 2.6. Na verdade, existe uma questão prévia que impede a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou da impossibilidade de substituir o trabalhador se esta for indispensável, que é a questão de o trabalhador não ter indicado as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do CT.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., podendo este, se assim o entender, apresentar novo pedido, de acordo com 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 23 DE NOVEMBRO DE 2021, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS  
DA CITE.**