

PARECER N.º 70/CITE/2022

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 3172 - FH/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 30.12.2021, 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 18.11.2021, dirigido à entidade empregadora, o trabalhador, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Com a categoria profissional de Operador ..., vem requerer a V. Exas, ao abrigo das disposições conjugadas dos artigos 33.º, 56.º e 57.º, todos do Código do Trabalho, o seguinte:*
 - 1.2.2. *O requerente é pai do ..., nascido a 28.05.2015, com quem reside em comunhão de mesa e habitação, designadamente nos tempos de guarda que judicialmente se encontram definidos no regime de regulação de responsabilidades parentais, conforme os documentos que seguem em anexo.*

- 1.2.3. *Por esse motivo, e para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho, venho requerer que me seja autorizado a minha prestação laboral, em regime de horário flexível, que é, nos termos do artigo 56.º do CT. “Aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo de período normal de trabalho diário.”*
- 1.2.4. *Para o efeito proponho que as horas de início e termo de período diário de trabalho ocorram entre as 06h30 e as 15h30, com direito a, pelo menos, dois fins de semana de folga por mês, ou seja têm de ser seguidos como está estipulado em ata de tribunal, tal e qual como está estipulado também todas as segundas e quintas feiras das 18h os 19h30, para o efeito de cumprir as minhas responsabilidades parentais como pai”.*
- 1.3. Em 09.12.2021, foi comunicada ao trabalhador requerente a resposta da entidade empregadora, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Na sequência da carta que nos remeteu em 18.11.2021, e recebida em 24.11.2021, que mereceu a nossa melhor atenção, e através da qual é solicitada a prática de horário flexível, nos termos do disposto no art. 56.º do Código do Trabalho, pelo facto de ter filho menor de 12 anos com quem vive em comunhão de mesa e habitação, designadamente no período de guarda judicial, vimos pelo presente comunicar-lhe que, atendendo aos motivos que invocou, e unindo a nossa empresa todos os esforços para lhe proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da sua atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal, a partir de 13.12.2021, o horário de*

trabalho que passará a desempenhar será das 6.30h (horas de início) às 15.30h (hora do termo), tal como solicitado por V. Exa.

- 1.3.2.** *No que respeita aos dias de descanso fixos aos fins de semana, lamentamos mas tal não poderá ser concedido uma vez que tal pretensão não consubstancia um "horário flexível" nos termos do art.º 56.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.3.** *Ficamos a aguardar que nos confirme se a solução acima indicada é satisfatória, nos termos descritos, de modo a que possamos organizar os meios para implementar o seu horário de trabalho em conformidade".*
- 1.4.** Em 17.12.2021, o requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do horário flexível, referindo, o seguinte:
- 1.4.1.** *Muito agradeço a vossa comunicação datada dia 13 de dezembro de 2021, relativamente a qual me venho pronunciar nos termos do artigo 57.º n.º 4 do Código do Trabalho, reiterando o meu pedido inicial, e como tal, que o horário flexível solicitado abranja também os dias de folga ao fim de semana. Primeiro, porque não concordo quando dizem que tal pedido não se enquadra no artigo 56.º do Código de Trabalho, já que o meu pedido corresponde, na íntegra, a um período de tempo de trabalho diário que se ajusta a conciliação entre as minhas responsabilidades parentais e as minhas responsabilidades familiares. Depois, porque, não aceitando os limites que proponho a V. Exas. têm legalmente um dever acrescido de fundamentação que não cumpriram. Por esse motivo, e não obstante*

a vossa concordância quanto ao demais, agradeço que o pedido seja remetido à CITE para apreciação, nos termos do artigo 57, n.º 5 do CT”.

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 actividade 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 57º 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 57º 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 trabalhadores, 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.** No que respeita aos fins de semana, os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.5.** Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.
- 2.6.** O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.
- 2.7.** A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal

e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].

- 2.8.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.9.** E, 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.
- 2.10.** Na verdade, a entidade empregadora, não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, 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.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares

- 3.2. O empregador 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.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO EM 19 DE JANEIRO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.