

PARECER N.º 386/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 1510 - FH/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 04.05.2022, a CITE recebeu dos ..., 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 11.04.2022, dirigido à entidade empregadora, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“ Com a categoria de Assistente Técnico, Topógrafo-Geometra presto serviço na Divisão de Cadastro, e Estudos e Projetos, solicito à Chefe da Divisão de Cadastro, Estudos e Projetos, eng^a ... Horário flexível.*
 - 1.2.2. *Portanto, por motivo de acompanhamento de filho menor de 12 anos, e frequentar a escola”.*
- 1.3. Em 26.04.2022, foi comunicada ao trabalhador requerente a resposta da entidade empregadora, que refere, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1. *“Em resposta à pretensão manifestada por V. Exa. no documento com registo de entrada 1/7405/2022, informa-se:*
- 1.3.2. *Atendendo a que integra uma equipa de topografia em que não é possível desenvolver o trabalho de campo sem a presença de todos os elementos da equipa;*
- 1.3.3. *O horário estabelecido para o desenvolvimento dos trabalhos e entre as 08:00h e as 16:00h, na modalidade de rígido;*
- 1.3.4. *Que a alteração do horário de trabalho implica graves constrangimentos ao normal funcionamento da entidade empregadora.*
- 1.3.5. *Assim e face aos objetivos de trabalho que se colocam à entidade empregadora à presente data, e à disponibilidade de recursos humanos, não se revela oportuno proceder a qualquer alteração de horário.*
- 1.3.6. *Ainda que assim seja, não se deixará de insistir na análise de cenários e modelação de organização de recursos que possam possibilitar outro tipo de decisão”.*
- 1.4. Em 02.05.2022, o trabalhador requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.4.1. *“Acusei a receção do V/ofício de 26 de abril, o que agradeço.*

- 1.4.2. *Solicitei o horário flexível, por motivo de acompanhamento de filhos menores de 12 anos, a frequentar a escola;*
- 1.4.3. *Realizo com empenho as tarefas em duas fases: trabalho de campo e de gabinete, que me são solicitados, pelo gabinete técnico estudos e projetos, como levantamento topográfico, e atualização do cadastro, importo os dados do levantamento em cad, envio em DWG (Autcad) e em GIS (shapefile).*
- 1.4.4. *E tern corrido tudo bem graças a Deus, bem dizer, apesar de falta de materiais e equipamento. Faço tudo o que for necessário para o benefício da entidade empregadora. Das quais tenho todo o levantamento topográfico em formato Cad e DWG e pode ser consulado;*
- 1.4.5. *Com todo o respeito, desde que estou cá no ..., há apenas um topógrafo no mapa de trabalhadores que faz o levantamento topográfico dos dois concelhos de ... e ... e as condições têm funcionado normalmente como sempre.*
- 1.4.6. *Como pai tenho direito de dar asslstóncia aos meus filhos menores de 12 anos, conforme o artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo que, solicito que o mais urgentemente possível o mesmo me seja atribuído”.*

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. 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.
- 2.5. Na verdade, existem questões prévias que impedem a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, que são o facto de o trabalhador requerente não ter escolhido, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho e, também, não ter declarado que os/as filhos/as vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme dispõe o artigo 57.º n.º 1, alínea b), ponto i do mesmo Código.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. **Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa dos ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares, ..., podendo, se assim o entender, formular novo pedido, 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 25 DE MAIO DE 2022, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS
DA CITE.**