

## PARECER N.º 480/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 2067 - FH/2022

### I – OBJETO

- 1.1. Em 17.06.2022, 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, que não consta do processo enviado à CITE, o trabalhador, segundo a sua apreciação, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *Que o seu pedido de horário flexível, a prestar nos dias uteis, por ter ocorrido uma alteração das circunstâncias profissionais da sua companheira e mãe dos seus filhos, uma vez que esta alterou a situação profissional, passando a prestar atividade profissional numa nova entidade patronal e cujo horário a cumprir é de 2ª a 6ª feira, das 10*

*horas às 13 horas e das 16 horas as 19 horas, bem como aos sábados das 09 horas às 18 horas.*

- 1.2.2.** *Assim, e uma vez que aos fins de semana não existe escola/infantário onde deixar os seus filhos, não tendo outros familiares onde os possa deixar, e tendo a sua companheira um novo emprego, com horário a cumprir todos os sábados, vê-se forçado a ter de cuidar dos seus filhos durante os fins de semana.*
- 1.2.3.** *Atendendo que os filhos do Requerente (um com 5 anos e o outro com 9 meses) estão exclusivamente dependentes dos cuidados do progenitor aos fins de semana, necessitando do seu apoio, assistência e acompanhamento, tem este a estrita necessidade que lhe seja atribuído um horário flexível, cuja prestação compreenda os dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, entre as 08h e as 16h, até que os filhos do Requerente completem a idade de 12 anos.*
- 1.3.** A resposta da entidade empregadora, que também, não consta do processo enviado à CITE, refere, segundo o ofício remetido a esta Comissão, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, vem esta empresa submeter a V. Exas. a apreciação da nossa intenção de recusar o pedido de concessão de horário flexível, que nos foi apresentado pelo trabalhador ..., que tem a categoria profissional de ... e presta serviços no ...*

- 1.3.2. *Este trabalhador solicitou a flexibilização do horário de trabalho, incluindo dispensa de trabalho ao Domingo, com fundamento no facto de ter dois filhos menores de 12 anos cuja mãe trabalha ao Sábado.*
- 1.3.3. *Houve um deferimento parcial, pois foi aceite e acordado com o trabalhador o horário diurno das 08h as 16h de segunda a sexta-feira e em Domingos alternados com folgas subsequentes, não tendo o mesmo invocado factos que alterem as circunstancias em que este acordo se fundou.*
- 1.3.4. *O restante foi indeferido, pois não foi concedida a dispensa de trabalho em todos os Domingos, dia em que a mãe dos seus filhos menores não trabalha. Acresce que este trabalhador não trabalha em nenhum Sábado que é o dia da semana que invoca que a mãe das referidas crianças trabalha.*
- 1.3.5. *Assim, não existe fundamento para dispensa de trabalho ao Domingo, pois a mãe não trabalha nesse dia da semana e pode prestar assistência aos filhos”.*
- 1.4. Em 27.05.2022, o trabalhador requerente, através da sua advogada, apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo.

## **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.º2 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.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 da empresa.
- 2.1.** 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 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.

### **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 ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...
- 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 06 DE JULHO 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.**