

PARECER N.º 205/CITE/2023

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 673 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 08.02.2023, 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 06.01.2023, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte,
 - 1.2.1. *“Na qualidade de V / Trabalhador desde 15 de abril de 2013, através da empresa ..., e desde 04 de fevereiro de 2015, diretamente, tendo dois filhos menores de 12 anos a meu cargo, um nascido a .../.../2018 e outro nascido a .../.../2011, venho expor e requerer o seguinte:*
 - 1.2.2. *Nos termos do disposto nos artigos 56º, 57º e 212º, nº 2, do Código do Trabalho, venho solicitar a V. Exas., nos termos do disposto no Art. 56.º*

do Código do Trabalho, a atribuição de horário flexível, por um período de 7 anos, mais especificamente, até dia 13/06/2030, por forma a prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos.

- 1.2.3. Início pelas 07h00. Término pelas 17h06. Intervalo de descanso e refeição de 30 minutos, efetuada no meu interesse pessoal. Descanso semanal aos sábados e domingos. Não laboração em dia de feriado.*
- 1.2.4. Envio em anexo comprovativo de agregado familiar e cópia dos documentos de identificação dos meus filhos”.*

1.3. Em 27.01.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1. “Somos pelo presente a acusar a receção do requerimento de V. Exa., rececionado a 10 de janeiro de 2023, mediante o qual é solicitada a atribuição de um horário flexível consubstanciado na prestação de trabalho de segunda a sexta entre as 07h00 e as 17h06, atendendo a responsabilidades familiares com filhos menores, cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção.*
- 1.3.2. A empresa assiste, diariamente, no ..., a uma média de 160 toneladas de Carga, na seguinte amplitude horária: Todos os dias da semana, incluindo sábados e domingos: Amplitude das 00h00 às 24h00.*
- 1.3.3. A possibilidade de lhe atribuir um horário fixo de segunda a sexta implicaria que lhe fosse atribuído um horário que não serve às necessidades da operação, impedindo, inclusive, que se cumprissem as tarefas que se concentram nos períodos imediatamente anteriores e*

posteriores ao horário flexível solicitado, bem como aos fins de semana e feriados;

- 1.3.4.** *Sublinhe-se que este Trabalhador tem competências variadas (de condução de empilhadores, carta de condução na ...) que impedem a sua substituição, uma vez que se tratam de competências técnicas detidas apenas por menos de 45% dos Trabalhadores a prestar serviço na mesma área e com a mesma categoria profissional (Operadores de Assistência ...).*
- 1.3.5.** *Mais se refira que existem outros trabalhadores com incapacidades físicas que já limitam a resposta da Empresa, dificultando a operação, sendo que a atribuição do horário solicitado pelo Trabalhador em referência implicaria uma reorganização dos horários dos restantes trabalhadores, com implicações na produtividade do serviço de ...*
- 1.3.6.** *Assim, face ao contexto operacional e organizacional aludido supra, a atividade desenvolvida pela empresa preenche o requisito de recusa previsto no artigo 56.º, n.º 2, do Código de Trabalho, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento da área de ..., a que acresce a impossibilidade de substituir V. Exa., sem recurso ao trabalho suplementar ou ao mercado de trabalho, não nos é possível aceder ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos por V. Exa. formulado”.*
- 1.4.** Em 02.02.2023, o 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. *“No dia 9/01/2023 enviei por correio registado com aviso de receção o requerimento de atribuição de horário flexível, por V. Exas rececionado a 10 de Janeiro de 2023, devidamente fundamentado, pelo facto de ter dois filhos menores de 12 anos, com os quais vivo em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.4.2. *No dia 31 de Janeiro de 2023 volvidos 22 dias desde a receção do requerimento de atribuição de horário flexível, rececionei a carta datada de 27 de Janeiro de 2023, mas colocada no correio a 30 de Janeiro de 2023, onde V. Exas. recusaram a atribuição de horário flexível.*
- 1.4.3. *Ora, nos termos do disposto no n.º 3 do Art. 57.º do Código do Trabalho, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*
- 1.4.4. *Conforme refere o n.º 8 do Art.º 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador, nos seus precisos termos, se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.*
- 1.4.5. *Ora, apenas tendo rececionado a carta de recusa 22 dias após a receção do pedido de atribuição de horário flexível, pelo empregador, deverá o mesmo considerar-se aceite para todos os efeitos.*
- 1.4.6. *A empresa não alegou em concreto quais as exigências imperiosas de funcionamento da empresa que não permitem, em concreto, a atribuição de horário flexível, nos termos requeridos, nem indicou, em concreto, qualquer impossibilidade de me substituir.*

- 1.4.7. *A verdade é que existem vários trabalhadores com horários fixos, com a mesma categoria profissional que eu, pelo que, tal demonstra claramente a possibilidade de organização de trabalho de forma fixa e flexível, nos termos requeridos, ao invés da manutenção do meu trabalho por turnos.*
- 1.4.8. *Acresce que resultará claramente num comportamento discriminatório, recusar a atribuição de um horário flexível requerido por motivo de parentalidade, enquanto outros colegas, usufruem de horários semelhantes e até iguais ao por mim requeridos sem se enquadrarem no exercício da paternidade, que configura, um valor social eminente.*
- 1.4.9. *Os meus horários de trabalho são horários rotativos, manhãs, tardes e noites, o que representa, de forma inegável, um enorme entrave ao desempenho do meu papel enquanto pai impossibilitando a conciliação da minha vida profissional com a minha vida pessoal, resultando num enorme detrimento da segunda cm prol da primeira.*
- 1.4.10. *A título de exemplo por forma a que possam entender as consequências da não atribuição de horário flexível, partilho que, por trabalhar no turno da tarde, com horário que poderá variar entre as 15h00 e as 24h00, fico sem ver o meu filho mais novo 4 dias seguidos, apenas lhe dando um beijinho de bom dia se for o caso de eu estar acordado.*
- 1.4.11. *Chegamos ao ponto de o meu filho questionar a mãe, que se encontra totalmente sobrecarregada por não ter o meu apoio em virtude dos meus horários de trabalho, sobre quando o pai chega e se não vem para casa hoje.*

1.4.12. *Conciliar a vida familiar e profissional implica para mim ter um horário fixo que me permita estar presente e prestar assistência aos meus filhos, numa altura em que os mesmos mais precisam de mim, e é tudo o que venho requerer”.*

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. No que se refere ao cumprimento do prazo de vinte dias, a que se refere o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, foi o mesmo cumprido por parte da entidade empregadora, visto que recebeu o pedido de horário flexível em 10.01.2023 e respondeu em 30.01.2023, conforme data do registo da carta, que é a data que releva, para efeitos de cumprimento daquele prazo e não a data da receção dessa carta.
- 2.5. 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.
- 2.6. Ora, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, 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 1 DE MARÇO DE 2023, 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.