

PARECER N.º 517/CITE/2024

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 1901 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 01.04.2024, 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 07.03.2024, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Como “..., a exercer funções na ..., vem por este meio solicitar horário compatível para acompanhamento da minha filha menor, ao abrigo do n.º 1 do art. 56.º do Código do Trabalho, nos termos e com os fundamentos seguintes:
 - 1.2.2. O requerente vive em comunhão de mesa e habitação com a sua filha de um a no de idade, o que assume sob compromisso de honra.

- 1.2.3.** *A mãe da minha filha trabalha nos horários compreendidos entre as 07h30 e as 10h00 e das 17h30 as 22h30, incluindo fins de semana e feriados com respetivas folgas rotativas.*
- 1.2.4.** *Como esta situação está a criar enormes constrangimentos ao normal acompanhamento da filha de ambos, venho pelo presente solicitar o horário flexível compreendido entre as 07h00 e as 16h00 de segunda a sexta-feira, conforme prevê o regime legal criado para compatibilizar a vida familiar com a profissional.*
- 1.2.5.** *Nesse sentido, resulta como fundamental a atribuição de horário de trabalho, entre as 07h00 e as 16h00, pelo prazo máximo legal, ou seja, até que a minha filha complete os 12 anos de idade, por só assim poder garantir o acompanhamento da minha filha menor de 12 anos de idade”.*
- 1.3.** Em 28.03.2024, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Analisado o pedido que formulou, não se vislumbra qualquer factualidade que possa aferir que as menores vivem em comunhão de mesa e habitação ou que o outro cônjuge se encontra em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.*
- 1.3.2.** *Com efeito, o pedido que agora requereu não cumpre a formalidade exigida pelo artigo 57.º, n.º 1, al. b), i) e iii) do Código do Trabalho.*

- 1.3.3.** *Por outro lado, não apresenta qualquer documento emitido pela instituição de ensino/creche que demonstre o período de funcionamento em que é assegurada a guarda da menor.*
- 1.3.4.** *Também acresce que V. Exa. não demonstrou o caráter imprescindível e inadiável da assistência à sua filha menor, o que reforça a recusa do pedido formulado.*
- 1.3.5.** *A empresa que tem como objeto societário o exercício da atividade de ... No âmbito dessa atividade, a garante a ...*
- 1.3.6.** *Atualmente, presta funções na ... do cliente ..., sitas no ..., inserido numa equipa de ... composta por três (3) ..., divididos em duas (2) ..., num esquema de horários de trabalho por turnos rotativos, a saber: • Portaria 1-00h00/08h00, todos os dias do ano [TDA]; • Portaria 2-00h00/08h00, todos os dias do ano [TDA].*
- 1.3.7.** *Ora, para cumprir a prestação de serviços contratada pelo cliente ..., os referidos turnos têm de ser executados nos exatos termos estipulados e contratualizados por aquele cliente, inexistindo qualquer turno entre as 07h00 / 16h00 na instalação. Com efeito, é impossível atribuir o horário que pretende e não existe na empresa qualquer posto de trabalho de ... que esteja disponível para lhe atribuir e que corresponda ao horário requerido.*
- 1.3.8.** *Pelo exposto, entende a empresa que o pedido agora formulado pelo Trabalhador não preenche os requisitos legais de que depende a atribuição do horário de trabalho flexível, nomeadamente porque omite os intervalos de horários de trabalho flexível, dentro dos turnos pré-existentes no serviço onde se encontra afeto.*

- 1.3.9.** *Nestes termos, somas a comunicar, para todos os efeitos legais, a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em horário flexível”.*
- 1.4.** Não consta do presente processo que o trabalhador requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, cujo prazo de cinco dias, a que alude o n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, se afigura não ter sido respeitado pela entidade empregadora.

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 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.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.** 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.

- 2.5.** 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.
- 2.6.** Na verdade, a entidade empregadora, apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, *“compreendido entre as 07h00 e as 16h00 de segunda a sexta-feira”*, põe em causa esse funcionamento, uma vez que o horário requerido pelo trabalhador que *“presta funções na ... do cliente ..., sitas no ..., inserido numa equipa de ... composta por três (3) ..., divididos em duas (2) portarias, num esquema de horários de trabalho por turnos rotativos, a saber: • Portaria 1-00h00/08h00, todos os dias do ano [TDA]; • Portaria 2- 00h00/08h00, todos os dias do ano [TDA]”*.

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, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer, e, em virtude de o respetivo processo ter sido enviado pela**

entidade empregadora, para a CITE, sem ter decorrido o prazo de cinco dias, a que alude o n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 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 24 DE ABRIL DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.