

## PARECER N.º 557/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 2130 - FH/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 11.04.2024, 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 13.03.2024, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte,
  - 1.2.1. *“Atendendo a que V. Exas., tomaram por posição alterar o meu horário de trabalho individualmente acordado, ficando eu impossibilitado de prestar a devida assistência a filhos menores, eu com a categoria de profissional Acabador de fios e tecidos, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, venho solicitar que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos*

*menores de doze anos, pelo período máximo consagrado na lei, no horário que a seguir se discrimina, sendo que é o mesmo que desde a data de admissão tenho praticado: Das 06:00 horas às 14:00 horas.*

**1.2.2.** *Declaro ainda, que vivo com os menores em comunhão de mesa e habitação”.*

**1.3.** Em 28.03.2024, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** *“Previamente, esclarecemos que no seu contrato de trabalho não foi contratualizado um horário de trabalho individualmente acordado.*

**1.3.2.** *Por outro lado, V. Ex.a ia na sua carta impõe um horário de trabalho, das 06h00 às 14h00m. Ora, embora os artigos 56º e 57º do Código do Trabalho limitem a possibilidade de o empregador determinar o regime do período de funcionamento aplicável ao horário do trabalhador, a competência da entidade patronal conferida pelo artigo 212º, nº 1 do Código do Trabalho para determinar o horário do trabalho mantém-se e não é transferida para o trabalhador, mesmo nos casos de horário flexível.*

**1.3.3.** *Considerando que na sua carta autodetermina impositivamente o seu horário de trabalho, o que não configura o requisito previsto no artigo 56º, nº 1 do Código do Trabalho, fica a entidade patronal impossibilitada de dar cumprimento ao preceituado no nº 2 do artigo 56º, nº 2 do mesmo Código.*

- 1.3.4.** *Pelo que entendemos que o seu pedido não tem enquadramento legal, tal como formulado, faltando ainda a indicação a que alude o artigo 57º, nº i, alínea a) do Código do Trabalho.*
- 1.3.5.** *Ainda, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho, recusa esta empregadora o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*
- 1.3.6.** *Com efeito, tal como anteriormente indicado, as razões para ter passado a trabalhar no turno (2º turno) e horário de trabalho que atualmente pratica (permitido pelo seu contrato de trabalho), deve-se a que dois trabalhadores que praticavam o horário neste turno não estão a trabalhar, o ..., também tintureiro do 2º turno, encontra-se de baixa médica desde junho de 2023, sem previsões de regressar ao seu posto de trabalho e o ... também tintureiro do 2º turno, despediu-se, sendo que a partir do passado dia 19/03/2024 deixou de trabalhar nesta empresa.*
- 1.3.7.** *Assim, estando deficitário de dois trabalhadores no 2º turno, foi necessário colmatar as suas ausência / saída com a sua passagem para este turno, sob pena de intolerável quebra do equilíbrio no funcionamento da empresa, sendo imperioso para assegurar a produção no 2º turno a sua presença no mesmo".*
- 1.4.** Em 08.04.2024, o requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido e refutando os argumentos da entidade empregadora.

## **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.** 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.** 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 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 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 ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, o trabalhador requerente possa gozar, o máximo possível, os horários que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.**
- 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 8 DE MAIO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**