

**PARECER N.º 271/CITE/2017**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 695-FH/2017

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 28.04.2017, da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., rececionista no ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Envio de processo para emissão de parecer de pedido de horário flexível - art.º 57º nº5 do CT*

*Anexos: intenção de recusa pedido de alteração de horário de trabalho.pdf; requerimento pedido de horário flexível.pdf*

*Importância: Alta*

*Exma. Senhora*

*Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego,*

*A ..., S.A. tem ao seu serviço a trabalhadora ..., que presta atividade no ...denominado «...» sito em ....*

*A referida trabalhadora requereu à ..., S.A., por carta rececionada no dia 04.04.2017 (e não a 04.03.2017 como erradamente consta na carta de intenção de recusa remetida à trabalhadora, que se tratou de mero lapso de escrita conforme se pode apurar pela confrontação com a data de elaboração da carta do pedido da trabalhadora), a atribuição de um horário que qualificou como flexível para fixação «de um horário de trabalho a partir das 8H00 e até às 18H00, pelo menos de segunda a sexta (mantendo o regime de folgas rotativas) (...).», invocando os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (cf. documento “requerimento pedido de horário flexível”, que se junta em anexo).*

*A ..., S.A. comunicou à trabalhadora, por carta entregue em mão própria no dia 21.04.2017, a sua intenção de recusa devidamente fundamentada (cf. documento "Intenção de recusa pedido alteração de horário de trabalho", que se junta em anexo).*

*A trabalhadora não remeteu qualquer resposta no prazo de cinco dias.*

*Pese embora a pretensão da trabalhadora não consubstancie um pedido de horário flexível, solicita-se à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seu parecer.*

*Permanecemos inteiramente ao dispor de V. Exas para prestar qualquer informação ou esclarecimento adicional que se revele necessário."*

- 1.1.1** Em 04.04.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*"ASSUNTO Pedido de horário de trabalho flexível*

*..., Colaboradora nº ..., a exercer funções no ...de ... desde 25/07/2013, na categoria de rececionista, vem por este meio solicitar a atribuição de horário de trabalho flexível, conforme Artº 56 e 57 do Código de Trabalho.*

*Assim sendo, solicita que seja fixado um horário de trabalho a partir das 8H00 e até às 18H00, pelo menos de segunda a sexta (mantendo o regime de folgas rotativas) pois, conforme anexo, a Creche onde a minha educanda (cartão de cidadão anexado) se encontra, tem como horário de funcionamento das 7H30 às 18H30. Na certeza que este pedido merecerá a melhor atenção de V. Exa. (...)"*

- 1.1.2** Em 21.04.2017 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu nessa mesma data, conforme se transcreve:

*"Assunto: recusa de pedido de alteração de horário de trabalho.*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção, no dia 04 de março de 2017, da carta que enviou à ..., SA (doravante designada por ...) solicitando «(. . .)que seja fixado um horário de trabalho a partir das 8H00 e até às 18H00, pelo menos de segunda a sexta (mantendo o regime de folgas rotativas)(...)».*

*Nesse mesmo documento, V. Exa. invoca estar a efetuar tal pedido nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. Ora, desde logo, e para o pedido poder ser devidamente elaborado é necessário cumprir um conjunto de formalidades, nomeadamente, indicação do prazo previsto dentro do limite aplicável e declarar que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação. Acontece que, ao longo de toda a missiva e respetivos documentos, tal indicação e declaração nunca são efetuadas.*

*Nestes termos, faltam ao pedido dois elementos formais essenciais à sua apresentação. Assim, deve-se entender que o pedido, por estar formalmente inquinado, deve ser recusado.*

*Sem prescindir, e ainda que assim não fosse, sempre seria intenção da sua entidade empregadora recusar o pedido alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos:*

*(a) Do conceito de horário flexível*

*No nosso entendimento, o horário de trabalho solicitado por V. Exa. não constitui um horário flexível na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho (doravante designado por CT).*

*Com efeito, esse conceito está previsto no n.º 2 do artigo 56º do CT, segundo o qual o horário flexível é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)»*

*(alínea b), n.º 3, artigo 56º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56º do CT). No entanto, aquilo que V. Exa. faz é inverter este procedimento, indicando, desde logo, o intervalo exato dentro do qual pretende que o horário seja elaborado e retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu horário de trabalho, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Pelo exposto, o seu pedido, claramente, extravasa o âmbito do direito consagrado no artigo 56º do CT.*

*Em suma, o conteúdo do seu pedido não corresponde ao regime previsto nos artigos 56º e 57.º do CT, pelo que o seu pedido não está sujeito à disciplina legal emergente das referidas normas.*

*Acresce que,*

*(b) Das exigências imperiosas do funcionamento do ... ..  
Com efeito, V. Exa. exerce funções de rececionista no ... ..  
(doravante designado por ...). O ... está aberto ao público todos os dias, das  
07h00 às 23h00 de segunda-feira a sexta-feira, das 09h00 às 20h00 ao sábado e  
das 09h00 às 18h00 aos domingos e feriados.*

*V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários diversificados desde a data de admissão, a 25.07.2013.*

*Isto posto:*

*1. Se a ... lhe atribuir o horário de trabalho que V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema*

*de horários diversificados permite uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários por todos os trabalhadores do estabelecimento.*

- 2. O período do dia com maior fluxo de clientes é o fim de tarde e noite, durante o qual se regista uma maior afluência dos clientes diários. No entanto, concedendo o horário que V. Exa. pretende, tal significa que não esteja disponível para laborar quando a loja mais necessita do trabalho de V. Exa.*
- 3. O ... tem apenas 5 trabalhadores na receção, sendo que 2 são part-time e 3 são full-time.*
- 4. Com efeito, apenas 3 colaboradores estão aptos para o turno da noite completo na receção, dadas as limitações decorrentes dos períodos normais de trabalho dos colaboradores em regime de part-time. Face às exigências legais na elaboração dos horários e, tendo ainda em linha de conta: i) ciclo de folgas de cada um, ii) período de férias, e iii) outras ausências, é já nesta data verdadeiramente complicado organizar os horários de trabalho de todos.*
- 5. Aliás, para se assegurar o cumprimento dos normativos legais (que não é prestado trabalho mais de 5 dias de trabalho consecutivos e que é feito o descanso de 11h entre jornadas), por vezes, é mesmo necessário recorrer a colaboradores de outros departamentos, o que facilmente se compreende que exige uma logística já extremamente difícil de concretizar. Veja-se a título exemplificativo que o colaborador ..., que desempenha as funções de Consultor Comercial, tem vindo a exercer esporádica e temporariamente as funções de rececionista dada a dificuldade que a empresa tem vindo a sentir na organização da equipa da receção pelos motivos expostos.*
- 6. Dos cinco colaboradores da receção do ..., para além de V. Exa., também o trabalhador ..., que apesar de ser Consultor Comercial tem vindo a desempenhar temporariamente as funções de rececionista para suprimir as dificuldades do departamento, tem um filho menor.*

7. *O esquema de horários diversificados permite que os horários ao fim da tarde e noite (os chamados “horários de fecho”) sejam distribuídos rotativamente entre todos os trabalhadores do ..., por forma a que cada um possa articular a sua atividade profissional com a vida pessoal e familiar. Assim, se lhe atribuirmos o horário de trabalho que requer, tal prejudicará diretamente os seus colegas de ..., que terão de realizar mais “horários de fecho”. Em suma, um tratamento preferencial a V. Exa. iria provocar e potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço da loja.*
8. *Acresce que, a ... tende a organizar os horários do ... de forma a que esteja sempre um colaborador na receção, sendo que o horário da tarde e noite, por regra, têm sempre dois colaboradores afetos e, nos dias de maior afluência, três colaboradores, de forma a assegurar uma boa qualidade no atendimento durante o período de maior afluência ao ....*
9. *O horário que V. Exa. propõe, iria sobrecarregar os restantes colegas com horário noturno, causando, inevitavelmente, a insatisfação da restante e reduzida equipa.*
10. *Por fim, e conforme já adiantado no início desta missiva, V. Exa. não indicou o prazo previsto para a duração do horário de trabalho solicitado. Ainda que, por mero exercício de raciocínio, se pudesse admitir que tal pedido pretendesse a atribuição e um horário durante o período de tempo que a filha de V. Exa. frequentasse a creche e que, no limite, estender-se-ia até aos 6 anos de idade — terminando com o acesso ao 1º ano do 1º ciclo do ensino básico — não pode a ... comprometer-se a atribuir-lhe um horário de trabalho imutável durante praticamente 5 anos, devido à dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais a longo prazo, que podem ser*

*influenciadas por diversas variáveis, e que tornam impossível a fixação de um horário por um período de tempo tão longo.*

11. *Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho.*

*Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ..., S.A. entender que o horário que V. Exa. solicitou não se enquadra no conceito e regime de "horário flexível" previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT."*

1.1.3 De acordo com a informação da entidade empregadora "A trabalhadora não remeteu qualquer resposta no prazo de cinco dias."

1.1.4 Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Cópia parcial de cartão de cidadão; Declaração do "..."; Comprovativo de envio e receção de documentos.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*"1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que "Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a



*permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*

- 2.3.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as "*políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres*" (Considerando 8.), de "*tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres*" (Considerando 12), e de garantir que "*o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.*" (Considerando 21).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.



- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.
- 2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>
- 2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- O horário flexível, que é elaborado 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.

**2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar 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.

**2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

**2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho: *" a partir das 8H00 e até às 18H00, pelo menos de segunda a sexta (mantendo o regime de folgas rotativas) pois, conforme anexo, a*

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.  
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

*Creche onde a minha educanda (cartão de cidadão anexado) se encontra, tem como horário de funcionamento das 7H30 às 18H30."*

- 2.10.** Um dos fundamentos alegados pela entidade empregadora na intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi o facto de a trabalhadora não ter acompanhado o seu pedido com a indicação do prazo previsto dentro do limite aplicável e com a declaração da qual constasse que a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, concluindo que: *"Nestes termos, faltam ao pedido dois elementos formais essenciais à sua apresentação. Assim, deve-se entender que o pedido, por estar formalmente inquinado, deve ser recusado."*
- 2.11.** De acordo com a informação da empresa: *"A trabalhadora não remeteu qualquer resposta no prazo de cinco dias"*, tendo sido notificada da intenção de recusa em 21/04/2017 e informada da possibilidade de se pronunciar, no referido prazo. De acordo com as datas constantes dos documentos que compõem o processo em análise a trabalhadora dispunha de prazo até dia 26/04/2017, para apreciar a intenção de recusa.
- 2.12.** Ora, do pedido da trabalhadora não se retira que a criança é sua filha, ou que a trabalhadora goze de extensão de direitos atribuídos a progenitores do, nos termos do artigo 64.º do Código do Trabalho, ou que a menor viva consigo em comunhão de mesa e habitação, ou que esteja à sua guarda em determinados dias. De facto é referido pela trabalhadora o horário da creche da *"minha educanda"* e encontra-se junto ao processo cópia da parte da frente do cartão de cidadão, sem indicação da filiação da menor.
- 2.13.** Embora a entidade empregadora se refira à menor como sendo filha da trabalhadora, na verdade não é possível concluir que se encontra verificado o pressuposto de legitimidade para solicitar o exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, por inexistência de declaração em como essa menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.
- 2.14.** Caso assim o venha a entender, poderá a trabalhadora, apresentar novo pedido  
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

que cumpra os requisitos estabelecidos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, designadamente quanto à declaração de comunhão de mesa e habitação com a filha menor de 12 anos de idade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto a trabalhadora não declarou que a filha vive consigo em comunhão de mesa e habitação.
  
- 3.2.** Recomendar à empresa ..., S.A., que promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE MAIO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**