

**PARECER N.º 478/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 1265-FH/2017

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 11-08-2017, da ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., empregada de limpeza de andares, a exercer funções na entidade ... ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Pedido de Parecer relativo a trabalho em regime de horário flexível  
M/Cliente: ..., S.A.*

*Com a expressão dos melhores cumprimentos, venho pelo presente meio, em representação da M/ Constituinte ‘..., S.A. -, sito na ..., requerer a V/Exa. um parecer relativo ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade que foi solicitado à M/Cliente por parte da sua trabalhadora ..., detentora da categoria profissional de empregada de limpeza de andares.*

*Para o efeito, junto se anexa:*

- a) cópia do pedido feito pela identificada funcionária, datado de 17/07/2017 e rececionado em 18/07/2017; (doc. nº1)*
- b) Cópia da missiva enviada à trabalhadora em resposta ao seu pedido, do qual consta a intenção de indeferimento do mesmo e a respetiva fundamentação para o efeito (doc. n.º 2);*
- c) Registo do percurso da carta de resposta, recebida pela trabalhadora em 3 de Agosto de 2017 (doc. n.º 3).”*

- 1.2. Em 17-07-2017, trabalhadora solicitou, através de carta, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme resumidamente se transcreve:

*"(...) venho por este modo comunicar a V. Excia que necessito de prestar a minha atividade nessa unidade ..., cumprindo um horário flexível.*

*Esta minha necessidade advém do facto de ser mãe de uma criança de 13 meses de idade, que frequenta o Infantário em ..., a quem tenho que dar a devida assistência, levando-a e indo buscá-la, dentro do horário de funcionamento do referido infantário.*

*(..) pretendo e solicito que me seja autorizado praticar o seguinte horário:*

*Período da Manhã – das 9.30 horas até às 13.00 horas*

*Período da Tarde – das 13.30 horas até às 18.00 horas*

*Pretendo, nada havendo em contrário por parte de V. Excia., começar a praticar o horário acima referido, a partir de 24 de julho de 2017."*

- 1.3. Em 02-07-2017, a entidade empregadora, através da sua procuradora – a advogada ..., enviou à trabalhadora a resposta com os fundamentos da recusa do seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1. " (...) é intenção da M/Constituinte **indeferir** o pedido de V/Exa, pelas razões que passo a expor:

*Em primeiro lugar, o pedido por si formulado não cumpre todos os requisitos legais consignados no artigo 57º do Código de Trabalho, designadamente os que passo a enunciar:*

*1- Desde logo, o vosso pedido não foi apresentado com a antecedência mínima legalmente estabelecida, de 30 (trinta) dias relativamente à data pretendida para o início do regime peticionado, pelo que nunca seria admissível a produção de efeitos na data proposto pela Ex.ma Senhora - 24 de Julho de 2017.*

*Com efeito, a lei fixou um prazo de 30 dias, por entender que será um prazo necessário para que a entidade patronal possa organizar os tempos de trabalho dos restantes trabalhadores em função de tal pretensão por parte de uma trabalhadora.*

*2- Por outro lado, tal pedido é também omissivo relativamente ao prazo durante o qual V /Exa. pretende que lhe seja atribuído o regime flexível de horário laboral.*

*3- Por fim, V /Exa também não juntou ao pedido formulado qualquer prova de impedimento do outro progenitor em cuidar do menor, tal como não protestou fazê-lo.*

**1.3.2.** *Não obstante o que supra se referiu, a intenção de indeferir o pedido formulado por V /Exa. prende-se ainda com a existência de exigências imperiosas inerentes ao funcionamento da unidade ... onde V /Exa. presta serviço, que tornam impossível a vigência do horário por si proposto.*

**1.3.3.** *A Ex.ma Senhora desempenha a função de empregada de limpeza de andares, juntamente com outras cinco trabalhadoras, com as quais é necessário coordenar o horário de prestação laboral e respetivo descanso semanal.*

**1.3.4.** *Ora, os horários vigentes têm em conta um conjunto de condicionalismos, designadamente, a laboração contínua do ..., os limites de períodos normais de trabalho diário e semanal das Trabalhadoras, os descansos semanais e a obrigação legal de não prestação de mais de 5 (cinco) horas diárias consecutivas.*

**1.3.5.** *Como sabe, existem três turnos organizados da seguinte forma, com os respetivos períodos de descanso obrigatórios integrados:*

*a) 9:30- 18:00;*

*b) 7:00 - 15:30;*

*c) 13:30 - 22:00*

*conforme mapa que se junto (doc. n.º 1).*

- 1.3.6. *Estes turnos foram criados aquando da abertura da unidade ..., tendo em conta as suas necessidades, e com o acordo de todas as trabalhadoras que exercem estas funções.*
- 1.3.7. *Os mapas de trabalho são elaborados todos os meses, de acordo sempre com estes três turnos que foram criados, de forma a garantir o funcionamento contínuo da unidade ... e o gozo de folgas e descansos obrigatórios por parte de todas as funcionárias.*
- 1.3.8. *Ora, o horário de trabalho proposto por V /Ex.a é incompatível com o regime de turnos que se encontra implementado na unidade ..., pois impede a rotatividade dos vários turnos entre as várias funcionárias, bem como os respetivos períodos de descanso obrigatórios e folgas.*
- 1.3.9. *Aceder ao pedido de horário ora solicitado obrigará a uma alteração dos períodos de trabalho de todas as funcionárias que exercem a mesma função bem como à contratação de uma outra funcionária que trabalhe nos períodos de tempo em que não o irá fazer, de forma a garantir a laboração da unidade ....*
- 1.3.10. *Sucedo que, este facto causará um prejuízo económico sério para a M/ Constituinte, na medida em que, como sabe, esta apenas se encontra a explorar a unidade ... desde Outubro de 2016, ou seja, há menos de um ano.*
- 1.3.11. *Por via deste facto, a mesma não está em condições de suportar mais um custo, tendo em conta a quantidade de investimentos que teve de fazer, com vista à abertura da unidade ....*
- 1.3.12. *Acresce que, a contratação de uma outra funcionária, para além de implicar custos que a M/ Constituinte não pode suportar, também não se revela a melhor solução, tendo em conta o facto de nos encontramos no período de Verão, altura em que a unidade ... se encontra completamente ocupada.*
- 1.3.13. *(...) Ora, encontrar uma pessoa disponível nesta altura do ano para o desempenho desta função não se revelará tarefa fácil. Por outro lado, caso se encontre alguém disponível, mas sem formação, não é a altura do ano mais adequada para o efeito, sem comprometer o bom funcionamento da unidade ....*

“

- 1.4. Constitui anexo da carta de resposta à trabalhadora um mapa com os horários de trabalho identificado como ‘doc. n.º 1’.
- 1.5. De acordo com informação da entidade empregadora a trabalhadora não apresentou apreciação.

## 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.

---

<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

- 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/às trabalhadores/as 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.** Assim, e no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.
- 2.10.** A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.11.** Como vimos, a lei não estabelece qualquer obrigação para o/a requerente do horário flexível, relativamente ao outro progenitor.
- 2.12.** Quanto à solicitação do horário por parte do/a trabalhador/a com a antecedência de 30 dias, relativamente à data de produção de efeitos, este prazo está legalmente previsto no interesse da entidade empregadora que poderá sempre fazer cumprir esse prazo.



- 2.13.** Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe 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 aquela trabalhadora.
- 2.14.** Em virtude da insuficiente concretização dos condicionalismos que obstam à aceitação do pedido outra conclusão não poderá ser alcançada senão a de reconhecer o direito da trabalhadora ao exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos por si indicados.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto não foram concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço a que se encontra afeta, que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2.** Recomendar à ..., S.A. a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE AGOSTO DE 2017, COM OS VOTOS DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.