

**PARECER N.º 301/CITE/2019**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora 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 1935 - FH/2019

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 10.05.2019, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., 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 11.04.2019, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Como é do vosso conhecimento, tenho um filho, de 11 meses de idade, que faz parte do meu agregado familiar, conforme consta do atestado da Junta de Freguesia.*
  - 1.2.2. *O meu filho frequenta a Creche, no horário das 08:00 h às 19:00 h.*
  - 1.2.3. *Não vivo com o pai do meu filho. O ... é trabalhador do ... e pratica horários rotativos.*

- 1.2.4. *Face às razões expostas, venho solicitar que me seja concedido, com efeitos 30 dias após a receção da presente comunicação, o regime de flexibilidade de horário até que se mantenha a necessidade ou até o meu filho ter 12 anos de idade em moldes que permitam terminar o meu período de trabalho até às 18:00 h com uma 1 hora de pausa para refeição, excluindo assim a prática laboral aos sábados, domingos e feriados.*
- 1.2.5. *O direito, que por esta via exerço, acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.6. *De harmonia com o disposto no artigo 56.º n.º 3 do referido compêndio normativo, o horário flexível é elaborado pelo empregador.*
- 1.2.7. *Na elaboração de tal regime, devem V. Exas. observar as regras previstas no n.º 3 - a), b) e c) do mesmo preceito”.*
- 1.3. Em 26.04.2019, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Vimos por este meio dar resposta à solicitação de V. Ex<sup>a</sup>. expressa em carta por nós recebido em 12 de abril de 2019, em praticar um horário flexível.*
- 1.3.2. *O seu requerimento, que mereceu o melhor atenção do nossa parte, tendo sido analisado a sua pretensão em praticar um horário que lhe permita terminar o seu jornada diária até às 18h00, além de exclusão da prática laboral aos Sábados e Feriados;*

- 1.3.3. *Refere que necessita do atribuição deste horário para que lhe seja possível o conjugação do sua vida profissional com o facto de a creche do seu filho menor funcionar apenas no horário entre os 08:00 e os 19:00.*
- 1.3.4. *Comecemos por referir que o que V. Exa. nos apresentou foi um pedido de horário fixo e não um pedido de horário flexível Isto porque cabe ao empregador definir os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário.*
- 1.3.5. *Ainda assim, a trabalhador poderá propor os horas de entrada e de soído, mas as opções são necessariamente dados pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal poro a imposição de condições.*
- 1.3.6. *Neste sentido, a sua pretensão, materializada na presente missiva, corresponde a uma inversão deste procedimento, uma vez que indica desde lago um horário fixo de fim de laboração, retirando ao empregador, o direito que tem, de estabelecer o horário de trabalho diário.*
- 1.3.7. *Assim, o pedido nos termos em que fora concretizado, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme previsto no artigo 56.º número 3 do Código do Trabalho.*
- 1.3.8. *Como é do seu conhecimento, existem varias colaboradores no seu local de trabalho, ... muitos deles com filhos menores de 12 anos.*
- 1.3.9. *Para que a área onde labora (...) possa funcionar de modo eficaz é necessário que sejam assegurados colaboradores com horários do*

*manhã, bem como intermédios e noturnos, por forma o assegurar o realização de todos os tarefas, em todos os dias da semana:*

- 1.3.10.** *O facto de estarmos perante horários rotativos implica que ao alterar os horários de um colaborador, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros colaboradores da mesma área.*
- 1.3.11.** *Consequentemente ao acedermos ao seu pedido teríamos de aceder também o idênticos pedidos de todos os colegas que se encontram em situação semelhante, o que tornaria praticamente impossível o normal funcionamento e a capacidade de resposta da área.*
- 1.3.12.** *Desta forma, a solução mais justa encontrada para os nossos colaboradores foram os horários rotativos, o que permite a distribuição mais igualitária do trabalho, de modo o que não sejam sobrecarregados apenas alguns dos colaboradoras, tendo assim todos o hipótese de conciliar a vida profissional com a vida pessoal.*
- 1.3.13.** *Todos os nossos colaboradores têm de fazer horários de manhã, intermédios e noturnos rotativamente, e as folgas têm igualmente de ser rotativos, isto em abono do bom funcionamento da ..., não nos sendo por isso possível fixar horários.*
- 1.3.14.** *Acresce ao exposto que o período de indisponibilidade para o trabalho por si indicado na missiva a que ora damos resposta, representa para o estabelecimento onde laboro, o período de maior acréscimo de trabalho, já que a preparação, execução e embalamento das refeições se efetua sobretudo, nos horários diurnos e noturnos bem como aos Sábados e Feriados.*

- 1.3.15. *Com efeito, se tal horário lhe fosse atribuído, deixaria de poder fazer horários rotativos na ..., bem como deixaria de poder trabalhar aos Sábados e Feriados.*
- 1.3.16. *Ora, o área de auxiliares de ... é composto em médio por 34 elementos, V. Exa. incluída.*
- 1.3.17. *A área é assegurada diariamente, por aproximadamente 20 colaboradores no horário da manhã (período entre os 05:00 e os 16:00), 5 colaboradores no horário intermédio (período com início entre as 08:30 e os 21.00) e 9 colaboradores no horário noturno (no período entre as 22:00 e 04:00), ficando os restantes elementos em gozo de descanso semanal ou férias.*
- 1.3.18. *Sendo certo porém que a falta de um colaborador num dos turnos, compromete gravemente o execução de toda a operação.*
- 1.3.19. *Se a V. Exa. fosse atribuído o horário pretendido, o que não se concebe, seriam sempre os mesmos colegas o efetuar os horários da manhã e noturnos. O que é o mesmo que dizer que estes colegas nunca teriam oportunidade de fazer horários intermédios, os quais seriam sempre feitos por si.*
- 1.3.20. *O que, como certamente compreenderá, traria uma situação desfavorável aos demais colaboradores da secção, que viam prejudicada o sua elaboração de horários.*
- 1.3.21. *Na verdade, ao lazer apenas o horário intermédio, como pretende, os restantes horários ficariam com menos um colaborador, sendo que, o horário que pretende é o que menos colaboradores necessita.*

- 1.3.22. *Adicionalmente, ao fixarmos o seu horário de trabalho nos termos pretendidos, os restantes colaboradores também ficariam sobrecarregados no próprio trabalho, na medida em que, como referimos, os horários que ficam disponíveis. São os mais exigentes, o que, também por aqui não se afigura de todo, justo.*
- 1.3.23. *Por outro lado, infelizmente, a possibilidade de transferir V. Exa., com vista o conseguir satisfazer a V. pretensão, também não se mostra passível.*
- 1.3.24. *Com efeito, não existe na proximidade do seu local de trabalho outra ..., uma vez que as N/ restantes ... se situam nas regiões de ... e ... que distam aproximadamente a ... km e ... km respetivamente.*
- 1.3.25. *Em conformidade com o que foi exposto supra, o pedido por si dirigido é, pois, causador de prejuízo sério para a nossa empresa, na medida em que coloca em causa o bom funcionamento da área onde labora, impossibilitando-a de deter o número de colaboradores mínimo para um funcionamento eficaz e capaz de responder à demanda.*
- 1.3.26. *Resta-nos então informar que, pelos motivos acima apresentados é nossa intenção negar a pretensão apresentada por V. Ex°. Sendo certo que, iremos tentar, sempre que possível, organizar os horários tendo em conta as limitações que nos foram expostas”.*
- 1.4. *Em 02.05.2019, a 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. *“Permitam-me dizer que, é provável que outros colaboradores tenham igualmente como eu filhos com idade inferior a 12 anos, mas que provavelmente não têm a mesma necessidade que eu, por terem outro suporte familiar que lhes permita praticar qualquer horário de trabalho.*
- 1.4.2. *Importa referir que, embora no pedido Inicial tal informação não tenha ficado clara, a minha limitação em termos de horário, prende-se necessariamente com a hora de saída, sendo que de manhã poderei entrar mais cedo, conseguindo sempre quem leve o meu filho à creche.*
- 1.4.3. *Reforço ainda o facto de, oportunamente ter falado com a minha chefia, porque, tendo em conta que o pai do meu filho é igualmente funcionário da empresa, precisamente nas ..., para que fossem feitos os possíveis para que os nossos horários de trabalho fossem elaborados de forma desencontrada e sempre em função do horário de funcionamento da creche do nosso filho, mas tal sugestão não foi aceite.*
- 1.4.4. *Como é claro, esta situação será de se manter em princípio até que o meu filho complete os 12 anos de idade, ou seja, não será para todo o sempre”.*

## 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 horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.5. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.6. 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.
- 2.7. 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.

- 2.8.** Ora, 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, 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 aquela trabalhadora no seu local de trabalho, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

### **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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... .
- 3.2.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora 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 à trabalhadora 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE MAIO DE 2019, 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, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**