

## PARECER N.º 255/CITE/2021

**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 1307-FH/2021

### I – OBJETO

- 1.1. Em 05.05.2021, a CITE recebeu da sociedade ..., 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 08.04.2021, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. A trabalhadora *“tem a categoria de ..., tem uma filha de 6 meses de idade, e necessita de acompanhamento permanente para além do período em que se encontre inserida na Creche.*
  - 1.2.2. *Por forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, solicita autorização para o exercício das suas funções na modalidade de horário de trabalho*

*flexível pelo prazo previsto no n.º 1 do seu artigo 56.º do Código do Trabalho, isto é, até que a sua filha atinja os 12 anos de idade.*

**1.2.3.** *A requerente declara sob compromisso de honra que a menor vive consigo, não tendo apoio do pai desta durante o período diário.*

**1.2.4.** *A trabalhadora pretende que lhe seja fixado o horário semanal de segunda-feira a sexta-feira e o horário diário de entrada às 7h30 minutos e saída pelas 16 horas, com uma pausa para almoço de 30 minutos.*

**1.2.5.** *A trabalhadora desde já se compromete a apresentar qualquer documento ou declaração necessária para efeito”.*

**1.3.** Em 23.04.2021, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** *“Em resposta ao seu pedido datado de 8 de janeiro, rececionado nesta empresa a 9 de abril informamos que o mesmo não pode ser deferido da forma como é solicitado, em virtude de todos os horários serem distribuídos por seis dias de acordo com o estabelecido quer no seu contrato de trabalho quer no CCT aplicável.*

**1.3.2.** *Com efeito a trabalhadora solicita um horário com entrada às 7:30 e saída às 16:00 horas, com pausa de 30 minutos, distribuído de segunda a sexta feira.*

**1.3.3.** *Não há no quadro de pessoal atual, nenhuma disponibilidade de acordo com os recursos existentes, qualquer possibilidade de enquadrar este horário, pois tal inviabilizaria a possibilidade de os restantes colaboradores poderem descansar também ao domingo, sendo ainda*

*o sábado e domingo, os dias da semana onde são necessários mais recursos humanos.*

- 1.3.4.** *Anexa-se o horário (escala 16/2021), sendo que a trabalhadora após terminar a sua licença de maternidade em 28 de fevereiro de 2021, iniciou um período de lay off até 4 de abril de 2021, iniciando um período de férias que terminariam a 21 de abril e que foram interrompidas por motivo de doença de 19 de abril até 3 de maio.*
- 1.3.5.** *Pelo exposto não é possível anexar um horário de acordo com a prática normal, de todos os estabelecimentos, pois a requerente não mais voltou ao serviço após a licença parental.*
- 1.3.6.** *De realçar que sempre prestou trabalho, de acordo com as necessidades, nos estabelecimentos sítos em ..., ... e ... e que todos os colaboradores o fazem em horários distribuídos por seis dias, conforme consta também do seu contrato de trabalho.*
- 1.3.7.** *O horário é organizado nos termos previstos na Cl<sup>a</sup> 39<sup>a</sup> (trabalho específico) do Contrato Coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (restauração e bebidas) - Alteração salarial e outras/texto consolidado, publicado no BTE n.º 35 de 22 de setembro de 2018, sendo a compensação (CH) mencionada no respetivo horário, do modo a serem garantidas as 40 horas semanais contratualmente previstas.*
- 1.3.8.** *Pelo exposto e tendo em conta o espaço temporal que solicita, ou seja, até que a sua filha atualmente com 6 meses, atinja os 12 anos de idade, vimos sugerir que nos seja indicado um horário, dentro daqueles que existem e se praticam, distribuído por seis dias, sendo a folga de*

*sábado/domingo distribuída por todos os colaboradores de acordo com a escala de serviço”.*

- 1.4. Em 28.04.2021, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa da entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.4.1. *A Trabalhadora requereu o horário flexível nos moldes e fundamentos do seu pedido, tratando-se de tal pedido inserido no âmbito especial da proteção à parentalidade prevista no Código do Trabalho, pelo que a mesma é uma situação especial face ao regime previsto no Código Trabalho e na CCT aplicável.*
  - 1.4.2. *Efetivamente, a CCT da atividade comercial dessa Entidade Empregadora prevê expressamente o regime de horário flexível, bem como a proteção da parentalidade, pelo que a situação concreta de, prevalece sobre o regime previsto no contrato, pelo que o parágrafo 1 e 6 da V/carta não tem fundamento.*
  - 1.4.3. *Essa empresa refere não-existir, atualmente, o horário indicado no meu pedido, acontece que, pelo menos, na semana de 5 de Abril a 11 de Abril de 2021, encontrava-se a ser praticado o horário de entrada semanal pretendido, pelo que apenas após o meu pedido é que essa Entidade Empregadora deixou de ter um horário de entrada às 7h30 minutos, pelo que o argumento dos V/parágrafos 2 a 4 é inexistente.*
  - 1.4.4. *Na verdade, a previsão da flexibilização de horário de entrada e saída no âmbito da parentalidade é uma situação especial e pretende proteger o trabalhador, sendo que inexistente na -Entidade Empregadora*

*qualquer outro trabalhador a beneficiar do regime pretendido, pelo que seria sempre fácil o ajustamento do horário em causa.*

- 1.4.5.** *Na verdade, atendendo que existem seis trabalhadores afetos ao local de trabalho em causa, bem como sempre existiram vários trabalhadores em part-time na Entidade Empregadora aos fins de semana para reforçar as equipas, também não tem fundamento o referido no parágrafo 3º quanto às necessidades de recursos humanos ao fim de semana.*
- 1.4.6.** *Por outro lado, resulta do horário que me foi remetido que existem trabalhadores a praticarem horário de entrada às 7h15 minutos, próximo do horário pretendido, pelo que se torna estranho que se refira ser inexistente.*
- 1.4.7.** *Em todo o caso, deverá ser tido em consideração que a Trabalhadora é a única da Empresa com necessidade de proteção parental, pelo que inexistente fundamento para a recusa do horário pretendido”.*

## **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.º 2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 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.** Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

- 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 poderiam 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 demonstra quais 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.

### **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 sociedade ..., 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 EM 27 DE MAIO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**