

## PARECER N.º 303/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 1633 - FH/2020

### I – OBJETO

- 1.1. Em 31.05.2021, 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 03.05.2021, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte,
  - 1.2.1. *A trabalhadora requerente “do Departamento ..., vem pela presente, solicitar, nos termos dos artigos 56º e 57.º do Código do Trabalho a prestação da sua atividade laboral de Técnica ... seja prestado em regime de horário flexível. Este regime deverá vigorar a partir de (30 dias de antecedência).*
  - 1.2.2. *Para o efeito, apresenta a sua disponibilidade para cumprir com os seguintes horários de trabalho:*

- De 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> feira, com início às 08h30 e termo às 17H30.

- De 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> feira, com início às 9h e termo às 18h.

**1.2.3.** *Mais declara sob compromisso de honra que a menor ..., atualmente com 1 ano de idade, reside consigo em comunhão de mesa e habitação com a signatária. Razão pela qual considera encontrar-se abrangida pelos requisitos necessários à atribuição deste regime”.*

**1.3.** Em 13.05.2021, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** *“Relativamente ao pedido formulado, cumpre sinalizar, que o mesmo não cumpre os requisitos legais para a sua apreciação, uma vez que não indica o prazo previsto para a vigência do pretendido horário flexível, o que por si só poderia levar ao seu indeferimento liminar.*

**1.3.2.** *Contudo, esta entidade procedeu à análise da organização e funcionamento do sector em que se encontra, atualmente, afeta, de forma a aferir a viabilidade do pedido em causa, sendo certo que sempre teria de ser apurado o prazo previsto para a vigência deste horário.*

**1.3.3.** *Assim, tendo sido feita uma avaliação das necessidades e exigências atuais do serviço onde V. Exa. se encontra a desempenhar funções, vimos por este meio comunicar que, lamentavelmente esta entidade será obrigada a indeferir o pedido de autorização do exercício de funções em regime de horário flexível, pelas razões que infra exporemos.*

**1.3.4.** *Atualmente, e como é do conhecimento de V. Exa, a unidade onde desempenha as suas funções encontra-se a laborar num período de*

*11 horas diárias e tem afetos apenas mais 1 colaborador com Idênticas funções às que lhe estão adstritas.*

- 1.3.5.** *Por esta razão a presença e desempenho de funções por todos os funcionários adstritos ao serviço é, de facto, essencial — sobretudo, quando está em causa a prestação de cuidados de saúde, que têm um carácter inadiável e da máxima preponderância e que exigem uma concentração acrescida no que tange aos serviços administrativos, de forma a prevenir eventuais lapsos ou falhas de comunicação, que podem ter contornos irreversíveis para o utente.*
- 1.3.6.** *Uma eventual aplicação do regime de horário flexível nos termos requeridos, a que acresce o legalmente concedido pedido de amamentação (que já altera os horários de entrada e saída) causariam prejuízos evidentes ao serviço de atendimento ao público a que está afeta, sobrecarregando (de forma impraticável) o outro membro da equipa que ficaria, sistematicamente, com horários de fecho do serviço, além de que tornaria o trabalho extraordinário um regime regra, quando, o mesmo deve ter um carácter excecional.*
- 1.3.7.** *Face ao exposto, designadamente face às circunstâncias existentes e à tipologia dos serviços prestados, o requerimento de alteração do horário de trabalho para regime de horário flexível apresentado por V. Exa., terá de ser indeferido, por razões imperiosas lo funcionamento do serviço, e face à sobrecarga causada nos restantes elementos da equipa, no desempenho das suas específicas funções”.*
- 1.4.** Em 20.05.2021, a requerente, através do seu advogado, apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o pedido inicial e refutando os

argumentos da entidade empregadora, referindo, nomeadamente o seguinte:

- 1.4.1. *“No pedido de autorização formulado pela Trabalhadora, não foi indicado o prazo de vigência conforme impõe a alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código de Trabalho. Sem embargo, a M/Constituinte declara desde já pretender que o regime solicitado vigore até à data em que a menor atinja os 12 anos de idade, isto é, até 04.12.2031. 7. Pelo que, deve considerar-se sanada esta omissão, para os devidos e legais efeitos.*
- 1.4.2. *Ora, a filha menor da Trabalhadora frequenta a Creche, cujo horário de funcionamento é entre as 7h30 (abertura) e as 19h00 (encerramento).*
- 1.4.3. *Entre o seu local de trabalho e o local onde se encontra localizada a Creche, medeia uma distancia de aproximadamente 23 (vinte e três) quilómetros, que demoram cerca de 30 minutos a percorrer, o que significa chegar à Creche pelas 20h00, uma hora depois de encerrar a Creche.*
- 1.4.4. *De acordo com o alegado por V. Exas., a unidade onde a trabalhadora desempenha as suas funções “(...) encontra-se a laborar num período de 11 horas diárias e tem afetos apenas mais 1 colaborador com idênticas funções às que lhe estão adstritas”.*
- 1.4.5. *A este respeito cumpre esclarecer que, pelo menos, um dos horários sugeridos pela Trabalhadora tem correspondência com um dos turnos praticados no serviço ao qual se encontra afeta.*
- 1.4.6. *Por outro lado, não é rigoroso afirmar que, apenas mais um colaborador se encontra mobilizado no sector onde a Trabalhadora exerce as suas*

*funções. Em bom rigor, a Trabalhadora exerce as funções de Técnica ..., juntamente com mais duas colegas.*

- 1.4.7.** *A Trabalhadora tem conhecimento que, na Empresa existem pelo menos duas Colaboradoras às quais lhe foi concedido o regime de trabalho flexível, sendo uma delas pertencente ao sector no qual se encontra atualmente mobilizada.*
- 1.4.8.** *Em nada concretizam ou esclarecem de que forma à atribuição daquele regime põe em causa o normal funcionamento da entidade patronal. Justificando apenas que, pelo facto de a Trabalhadora se encontrar a usufruir da dispensa para amamentação, termos do artigo 47.º do Código do Trabalho, não reúne as condições para que lhe sejam atribuídos o regime de flexibilidade de horário.*
- 1.4.9.** *Direito que, diga-se, não é legalmente incompatível com a atribuição do regime de horário flexível.*
- 1.4.10.** *O pedido formulado em nada belisca os interesses legítimos da entidade empregadora, nem prejudica a sua atividade: recorde-se que se trata de um serviço onde existem, pelo menos, 20 (vinte) funcionários com a mesma categoria e capacidade profissional, sendo absolutamente falso que a entidade empregadora apenas tenha um serviço com duas funcionárias com a categoria profissional da requerente”.*

## **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.** Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até a filha perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, (o que já fez em sede de apreciação) 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.** 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.
- 2.6.** 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.
- 2.7.** 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.

- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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 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.
- 2.10.** Salienta-se que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

### 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 EM 23 DE JUNHO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.