

## PARECER N.º 304/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 1657 - FH/2021

### I – OBJETO

- 1.1. Em 01.06.2021, a CITE recebeu do ..., 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 12.05.2021, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Tem a categoria de ..., a desempenhar funções no serviço de ... e *“vem pedir, com base nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, horário flexível das 9h00 às 16h00, incluindo fins de semana.*
  - 1.2.2. *Este pedido deve-se ao facto de ter uma filha com 2 anos de idade e de não ter apoio familiar.*

- 1.2.3. *Deste modo só assim conseguirei compatibilizar a minha vida familiar com a profissional.*
- 1.2.4. *O horário pretendido seria para iniciar em 23.06.2021”.*
- 1.3. Em 25.05.2021, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora requerente, através da Sr<sup>a</sup>. Enfermeira Diretora, que indeferiu o seu pedido de horário flexível, em 21.05.2021, tendo presente os fundamentos da informação, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“A Sra. Enf.<sup>a</sup> Responsável, pronunciou-se nos termos seguintes: “Tomei conhecimento. Concordo com o horário proposto.”*
- 1.3.2. *A trabalhadora encontra-se vinculada a este ..., mediante contrato de trabalho par tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho e pratica o período normal de trabalho semanal de 35 horas.*
- 1.3.3. *A trabalhadora não informa o prazo legal previsto dentro do limite aplicável; não declara que a dependente vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.*
- 1.3.4. *O horário de trabalho semanal não apresenta as plataformas variáveis no início e fim do período normal de trabalho diário, nem contempla o intervalo de descanso, entre períodos de trabalho, conforme prevê este regime de trabalho. A trabalhadora requer que este horário de trabalho produza efeitos a 23/06/2021.*
- 1.3.5. *Verifica-se, assim, que o pedido não reúne todos os elementos previstos neste regime”.*

- 1.4. Em 27.05.2021, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“Venho pedir que me seja concedido um horário flexível de turnos de sete horas seguidas compreendido entre as 8h00 e as 18h00, de modo a poder cumprir o horário da creche da minha filha, durante a semana e fins de semana.*
- 1.4.2. *Gostava que o horário tivesse início em 23.07.2021 e terminasse a 23.05.2031, dia em que a minha filha completa os 12 anos de idade.*
- 1.4.3. *Declaro que a minha filha vive em comunhão de mesa e habitação comigo”.*

## **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”*, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

**2.4.** A trabalhadora apresentou o seu pedido para prestação de trabalho em regime de horário flexível, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, dado que em sede de apreciação veio esclarecer melhor aquele pedido.

**2.4.1.** No que respeita ao intervalo de descanso, pode o mesmo fazer parte do tempo de trabalho, desde que o/a trabalhador/a se encontre disponível no seu local de trabalho ou próximo dele, para desempenhar as suas funções, durante esse intervalo, em caso de

necessidade, conforme alínea d) do n.º 2 do artigo 197.º do Código do Trabalho.

- 2.4.2.** 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.
- 2.4.3.** 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.
- 2.4.4.** 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.
- 2.5.** Na verdade, a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pelo que não demonstra objetiva e inequivocamente

que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o ... 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.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....**
  
- 3.2. O empregador 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 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.