

PARECER N.º 420/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 2132 - FH/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 27.07.2021, 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 23.06.2021, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. a 18 de maio de 2018, exercendo atualmente as funções profissionais de ... que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.*
 - 1.2.2. *Ora, por motivo de ter dois filhos menores, com cinco anos e o outro com quinze meses, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em*

regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 1.2.3.** *Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho mais novo (quinze meses) completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).*
- 1.2.4.** *Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido, na qual consta que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).*
- 1.2.5.** *Por último e, uma vez 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 horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira, entre as 09:30 e as 18:30 horas, com intervalo de uma hora para refeição, sendo os dias de descanso o sábado e domingo”.*
- 1.3.** Em 12.07.2021, foi comunicada à trabalhadora requerente a resposta da entidade empregadora, através do seu advogado, que refere, nomeadamente, o seguinte:

 - 1.3.1.** *“Analisado o seu requerimento, verifica-se que o mesmo não integra a noção de horário flexível, que nos termos do artigo 56.º do CT consubstancia a possibilidade de dentro de certos limites diários definidos pela empregadora, o trabalhador gerir o seu tempo da*

forma que melhor lhe aprouver, por forma a poder tomar conta dos seus filhos menores. Nos casos em que é requerida a atribuição de um concreto horário que nenhuma correspondência tem com a noção de horário flexível constante do artigo 56.º do Código do Trabalho, o empregador não está obrigado a seguir o procedimento previsto no artigo 57.º do mesmo Código para poder recusar essa mesma atribuição.

- 1.3.2. Com efeito, o n.º1 do artigo 56.º do CT, atribui ao trabalhador com filho menor de 12 anos que com ele viva em comunhão de mesa e habitação o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, entendendo-se, como tal, de acordo com o n.º 2 da mesma disposição legal, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*
- 1.3.3. Resulta, pois, desta disposição legal que o legislador pretendeu atribuir ao trabalhador com responsabilidades familiares a possibilidade de decidir, dentro de certos parâmetros fixados pelo empregador, as horas de início e termo da jornada diária de trabalho e do intervalo de descanso diário.*
- 1.3.4. Mas, decorre igualmente desta disposição legal, que o legislador não concede ao trabalhador, o direito a escolher e fixar o concreto horário que pretende cumprir e, muito menos, o direito a determinar os concretos dias de gozo do descanso semanal, os quais devem continuar a ser fixados de acordo com as regras gerais em matéria de horário de trabalho, que atribuem ao empregador, no âmbito do*

poder de direção que lhe é conferido, o direito de determinar os concretos dias em que tais descansos devem ser gozados.

- 1.3.5. Ora, o pedido consiste na atribuição de um horário com início às 09:30 horas o termo às 18:30 horas, de Segunda a Sexta-Feira.*
- 1.3.6. Salvo melhor opinião, o direito concedido aos trabalhadores com responsabilidades parentais não afasta, apenas restringe, o direito e o poder de o empregador determinar qual o horário de trabalho a que o trabalhador deve estar sujeito.*
- 1.3.7. Ora o “horário flexível” requerido implica que a entidade patronal deixe de ter a faculdade de estabelecer os períodos de presença obrigatória e os períodos dentro dos quais V. Exa. teria de iniciar o trabalho diário, como é próprio do verdadeiro horário flexível, isto é, da figura prevista no artigo 56.º do CT.*
- 1.3.8. Tal como implicaria que a entidade patronal deixasse de ter a faculdade de determinar os dias de descanso semanal, cuja fixação também faz parte do horário de trabalho como decorre do disposto no artigo 200.º do CT, os quais, na sua pretensão teriam de coincidir necessariamente com o Sábado e o Domingo, em total divergência com o previsto no contrato de trabalho.*
- 1.3.9. No pedido “para trabalhar em horário flexível, não é indicado qualquer motivo ou fundamento para o mesmo, nem junta qualquer documento atestando a necessidade de com o requerido conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar.*

- 1.3.10. *Na verdade, analisados os documentos que enviou previamente verifica-se que os seus filhos menores se encontram a frequentar a creche e o alargamento de horário do jardim de infância, das 8h às 18h30, pelo que não se vislumbra a necessidade do horário por si proposto.*
- 1.3.11. *Mais, a Direção Técnica da entidade patronal tentou, na medida do possível, ir de encontro às suas pretensões, das 8h15 - 17h15, de forma temporária e excepcional até que consiga organizar a sua a sua vida familiar e conciliar coro os horários que lhe foram fixados.*
- 1.3.12. *Por outro lado, como à do seu conhecimento, os horários de trabalho são fixados pela Direção Técnica do ..., e encontram-se otimizados no limite daquelas que são as possibilidades e necessidades do ..., seu local de trabalho, sendo que qualquer alteração horária causaria prejuízo a esta Instituição, principalmente nesta fase em que vivemos uma crise provocada pela Covid-19 e cuj. V tarefa tem especial importância no combate à mitigação desta doença.*
- 1.3.13. *No ... os horários a praticar por V. Exa. são adequados às necessidades dos trabalhadores, mas também das necessidades prementes e exigências de funcionamento, assim implicando que para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento, seja o horário que hoje pratica o único esquema organizativo possível.*
- 1.3.14. *Como já lhe foi transmitido, as tarefas diárias desempenhadas pela equipa de ..., constituída por cerca de 10 trabalhadoras, iniciam-se*

às 8h às 17h, com exceção de duas funcionárias que fazem o turno da tarde das 11h até às 20h, em regime de turnos rotativos.

- 1.3.15. Se, por mera hipótese, lhe fosse atribuído o horário solicitado, de segunda a sexta-feira, o ... não poderia da resposta às necessidades dos utentes e desempenho dessas tarefas imprescindíveis e de caráter obrigatório para o bom funcionamento do mesmo no período de manhã.*
- 1.3.16. Pelo que o turno de manhã ficaria a descoberto face aos meros humanos necessários e disponíveis, já que, em vez das 8h V. Ex. apenas se apresentaria ao serviço pelas 9h30, ficando as trabalhadoras.*
- 1.3.17. Sucede que, como se referiu, após as 11h não há tarefas para realizar, pelo que trabalhado até às 18h30 não teria qualquer ocupação.*
- 1.3.18. Acresce que existem exigências imperiosas referentes ao funcionamento da instituição que tornam impossível a aplicação de um horário de trabalho pretendido.*
- 1.3.19. Na verdade, a sua entidade empregadora é um ... que no âmbito dessa sua atividade social desenvolve valências sociais: o ... tem cerca de 90 utentes, vários deles acamados, em cadeiras de rodas e a maioria dependentes de auxílio permanente, uns porque sofrem de doenças degenerativas do foro psiquiátrico), outros porque sofrem de diversas limitações físicas precisando de serem auxiliados por técnicos.*
- 1.3.20. A atividade da entidade patronal é assim ininterrupta em funcionamento durante os sete (7) dias de semana.*

- 1.3.21.** *Neste período de pandemia a limpeza, higienização e desinfeção dos espaços é imprescindível para a segurança de todos os funcionários e utentes, sendo estas necessárias serem realizadas durante o período normal de trabalho que lhe foi fixado.*
- 1.3.22.** *Com efeito, a Direção do ... vê-se obrigada a organizar horários diferenciados e encadeados para todas as trabalhadoras por forma a garantir a realização de todos os serviços e a prestação de todos os cuidados aos utentes. Assim, a alteração do horário de uma só funcionária implica necessariamente alterações nos horários das restantes trabalhadoras.*
- 1.3.23.** *Acresce que, alterando-se os horários para que os colegas assegurem os turnos que lhe estão determinados, os colaboradores sairiam prejudicados nos seus ciclos de trabalho, prejudicando o descanso diário entre jornadas.*
- 1.3.24.** *Diga-se ainda que existem outros colaboradores com filhos menores de idade, os quais ficariam numa situação desfavorável, vendo prejudicado o seu horário de trabalho, situação potenciadora de conflitos internos, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para o lar e para o funcionamento e prestação de serviços aos utentes, pelo que não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho nos termos solicitados.*
- 1.4.** Em 15.07.2021, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do horário flexível, reiterando e

reforçando as razões do seu pedido e refutando os argumentos da entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 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 actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º 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.º 4 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 trabalhadores, 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 respeita aos fins de semana, os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.5. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.
- 2.6. O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.
- 2.7. A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de

saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].

- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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.

- 2.11.** E, 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.
- 2.12.** Na verdade, 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 Instituição 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, 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, 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 18 DE AGOSTO 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.**