

## PARECER N.º 554/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 2644 - FH/2021

### I – OBJETO

- 1.1. Em 29.09.2021, 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, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que tem *"a categoria de caixeira encarregada, vinculada a esta empresa desde dia 16 de Novembro de 2009, a exercer funções na ..., vem por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo acompanhar a filha nascida a 5 de Junho de 2020.*

- 1.2.2. *As razões pelas quais venho solicitar este pedido de flexibilidade de horário são: - Vivo em união de facto com o pai e vive em comunhão de mesa e habitação com a filha de 14 meses.*
- 1.2.3. *Quando regresssei à minha atividade profissional, sempre me foi facilitado as trocas necessárias, de acordo com o horário do meu cônjuge, para salvaguardar as minhas responsabilidades familiares para com a minha filha. Mas ultimamente tem sido sempre questionado cada troca, e até quando iria durar a necessidade das já mencionadas trocas de horário, fazendo com que me levasse a formalizar um pedido de flexibilidade de horário.*
- 1.2.4. *O meu cônjuge trabalha em regime de turnos, podendo ser solicitado de forma não programada, Pela impossibilidade de outro suporte familiar capaz de me auxiliar, peço as referidas condições de horário flexível, com efeitos o mais rápido possível, para assim conciliar a minha atividade profissional com as minhas responsabilidades familiares.*
- 1.2.5. *Face às razões expostas, venho solicitar que me seja atribuído, Horário Flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, que terá como prazo, os 12 anos de idade da minha filha, isto é, até 5 de junho de 2032.*
- 1.2.6. *Solicito o regime de flexibilidade de horário: Horário de segunda-feira a sexta-feira, com horário de trabalho entre as 7:30h e as 18:30h, com urna hora de descanso. Os dias de descanso obrigatório "Sábado e Domingo".*

1.3. Em 17.09.2021, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Tendo presente a sua comunicação, rececionada nos nossos serviços a 06 de setembro de 2021, através da qual nos veio solicitar a organização do seu horário de trabalho em regime de horário flexível, para fazer face à necessidade de conciliação entre o trabalho e a vida familiar e desta forma prestar a assistência necessária e imprescindível à sua filha, requerendo ainda o gozo de folgas fixas ao fim de semana, vimos comunicar-lhe que os nossos Recursos Humanos, depois de analisarem a organização dos tempos de trabalho do estabelecimento comercial onde V. Exa. exerce a sua atividade profissional, concluíram que lhe poderia ser atribuído o horário diurno solicitado, conforme infra se transcreve:*

1.3.2. *As duas horas de dispensa de trabalho para amamentação serão gozadas no período compreendido entre as 15h e as 17h, nos dias em que entra às 8h, e no período compreendido entre às 17h e as 19h, nos dias em que entra às 10h.*

1.3.3. *Relativamente ao pedido de folgas fixas ao fim de semana, não nos foi possível acompanhar, atendendo às funções desempenhadas e à necessidade de não pôr em causa o normal funcionamento da loja.*

1.3.4. *Sendo certo que as folgas fixas ao fim de semana (coincidente com sábado e domingo), não entre na aceção do artigo 56.º do código do trabalho.*

- 1.3.5. *Como sabe, V. Exa. desempenha funções de Encarregada Geral da loja, numa equipa composta por três colaboradores (Encarregados), com o horário e folgas alternados entre si, pelo que, caso lhe fosse atribuída folgas fixas ao fim de semana, os seus colegas seriam sobrecarregados.*
- 1.3.6. *Não obstante, e de forma a atribuir o horário pretendido, verificamos a possibilidade de algum colega prescindir, numa das semanas, das suas folgas ao fim de semana, de forma a ser possível atribuir as suas folgas sempre ao sábado e domingo, não prejudicando o normal funcionamento da loja, contudo, nenhum colega aceitou.*
- 1.3.7. *Por fim, permitimo-nos lembrar V. Exa., que a alteração para um horário diurno, implicará, conseqüentemente, a perda do subsídio de turno e do subsídio noturno, bem como metade da retribuição especial pela isenção de horário de trabalho que lhe eram atribuídos, em virtude das funções exercidas e do horário a que estava afeta.*
- 1.4. A trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do horário flexível pela entidade empregadora, reiterando o seu pedido e refutando os argumentos da empresa.

## 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. 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.

- 2.9. 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 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.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, 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 ..., por forma a não prejudicar o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.

- 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 27 DE OUTUBRO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.