

## PARECER N.º 556/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 2655 - FH/2021

### I – OBJETO

1.1. Em 06.10.2021, 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 06.09.2021, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“Venho por este meio solicitar, que se digne a autorizar o horário flexível, a ser gozado das 8h às 17h, de segunda feira a sexta feira (expecto, fins de semana, e feriados), até aos 12 anos, de acordo com estipulado no artigo 56.º do Código de Trabalho.*

1.2.2. *O meu pedido baseia-se no facto, de não ter ninguém que fique com a minha filha, urna vez que a ama não trabalha nesses dias e o pai trabalha por turnos.*

- 1.2.3. *Mais declaro que vivo com a criança em união de mesa e habitação”.*
- 1.3. Em 21.09.2021, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Atendendo à disponibilidade temporária da equipa em que V. Exa. está inserida, a empresa vem manifestar a sua intenção de recusa em conformidade com o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho (adiante C.T.), com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*
- 1.3.2. *Passando e analisar, previamente, o conceito de horário flexível, verifica-se que o solicitado por V. Exa., não corresponde ao conceito de horário flexível previsto na Lei.*
- 1.3.3. *O horário flexível permite ao trabalhador escolher as horas em que inicia e termina a sua atividade, dentro das margens de tempo determinadas pelo empregador. Não obstante, aquilo que V. Exa. solicita, é antes um horário de trabalho fixo, com hora de entrada às 08h00 e de saída às 17h00 Este tipo de horários não beneficia do regime especial dos horários flexíveis, previsto nos artigos 56.º e 57.º do C.T. Solicita ainda uma alteração do regime de folgas, no sentido de gozar o descanso aos sábados e domingos, situação que também não se enquadra no regime de flexibilidade horário previsto no artigo 56.º do C.T.*
- 1.3.4. *Por esse motivo, a empresa entende que não está obrigada a atribuir a V. Exa. o horário solicitado, manifestando, desde já, a sua recusa em aceitá-lo.*

- 1.3.5. *Para além do supra exposto, existem exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à atribuição do horário de trabalho solicitado por V. Exa.*
- 1.3.6. *Com efeito, é uma empresa que, entre outras atividades, assegura diariamente a gestão e administração de condomínios, gestão e exploração de health clubs e spa, gestão e exploração de unidades de saúde para a terceira idade, nomeadamente, através da prestação de serviços de limpeza e serviços gerais a residências assistidas para idosos.*
- 1.3.7. *Para assegurar essa atividade, a empresa tem uma equipa de trabalhadores com a categoria de Serviços Gerais as quais prestam a sua atividade no empreendimento designado ..., em Santarém o qual dispõe de diversos estabelecimentos, designadamente, residências assistidas..., ... e no qual é feita a gestão do condomínio. As trabalhadoras com a categoria de empregadas de serviços gerais executam as suas funções neste empreendimento. Devido à sua atividade, alguns dos estabelecimentos dispõem de um horário de funcionamento bastante alargado, inclusive, as residências assistidas para idosos funcionam 24h/24h todos os dias da semana.*
- 1.3.8. *Para garantir o correto e normal funcionamento e prestação de serviços aos utentes, a equipa trabalha sete dias por semana, em horários que asseguram o período da manhã, o período da tarde e o período da noite.*
- 1.3.9. *Aquando da admissão dos trabalhadores para estas funções é comunicado e assegurado que os mesmos têm disponibilidade para realizar qualquer um destes horários, sendo os horários rotativos e por*

*turnos, para que a empresa possa fazer uma gestão eficaz e ajustável às necessidades de serviço que se vão fazendo sentir, garantindo, no entanto, unia distribuição equitativa dos horários entre os vários colegas da equipa.*

- 1.3.10.** *Neste momento, a empresa tem necessidade de atribuir a V. Exa., um horário até às 21:00h, não lhe podendo determinar um horário até às 17H00. É naquele horário que a empresa tem, neste momento, necessidade das funções de V. Exa., de forma a proceder ao transporte de alimentos, servir refeições - jantares - no refeitório e, conseqüentemente, à limpeza e arrumação das instalações no final dos jantares.*
- 1.3.11.** *Em relação aos dias de descanso - todos os sábados, domingos - e feriados, não lhe podemos atribuir porque tal afetará o bom ambiente entre colegas da equipa, na medida em que as folgas aos fins de semana são distribuídas de modo rotativo e equitativo entre todos.*
- 1.3.12.** *Verifica-se assim que a V. Exa., solicita igualmente a alteração do horário de trabalho quanto ao regime de folgas, ou seja, pretende folgar durante o período de 11 anos e 5 meses, ao sábado e ao domingo. Acontece que o horário flexível, não mexe com o regime das folgas estabelecidas pelo empregador. Apenas mexe com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho.*
- 1.3.13.** *Em suma, conclui-se que o pedido de folgas fixas ao sábado e domingo não se enquadra no regime de horário flexível, pelo que o seu pedido não se enquadra na disciplina legal emergente dos art. 55.º e 57.º do C.T..*

- 1.3.14. *Acrescem igualmente ao presente caso, outros fatores de índole pessoal e familiar da trabalhadora que nos levam a questionar a legitimidade e racionalidade do alegado pedido de horário flexível formulado.*
- 1.3.15. *A trabalhadora justifica o seu pedido, até aos 12 anos de idade da filha, a qual tem atualmente 6 meses de idade, quer pelo facto de não ter ninguém que tique com a mesma, quer pelo facto do pai trabalhar por turnos. Ora, desde logo poderá questionar-se se não poderá também o outro progenitor solicitar à sua entidade empregadora o horário flexível, uma vez que a mãe também trabalha em regime de horário rotativo por turnos.*
- 1.3.16. *Além disso, não se entende a razão do pedido formulado ser pelo período de 11 anos e 6 meses, em virtude da trabalhadora desconhecer a futura situação profissional do outro progenitor.*
- 1.3.17. *Nestes termos, embora sejamos da opinião de que à presente situação não é aplicável o alíquo 56.º do CT, por mera cautela, seguir-se-á o procedimento previsto no artigo 57.º do C.T”.*
- 1.4. Em 24.09.2021, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do horário flexível pela entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“Visto que não aceitaram o meu pedido, qual seria o meu horário e a secção a que vou pertencer, se faz favor, assim peço também que o meu horário seja mensal para me organizar. Agradeço que*

*me respondam, e a não esquecer que tenho direito a 2 horas de amamentação até ao ano de idade da minha filha”.*

## 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. 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.

- 2.12. 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.
- 2.13. 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 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. 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.