

## PARECER N.º 582/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 2708 - FH/2021

### I – OBJETO

1.1. Em 12.10.2021, 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, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *Que é " ..., a exercer funções no ..., vem requerer autorização para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º.7/2009 de 12 fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo acompanhar o meu filho, nascido a 11-07-2019.*

1.2.2. *Considerando o disposto no artigo 56.º do Código de Trabalho, proponho que o referido horário contenha:*

- 1.2.3. *Das 07:00 horas às 11:00 horas (manhã); Das 12:00 horas às 16:00 horas (tarde). Ou, Das 09:00 horas às 13:00 horas (manhã); Das 14:00 horas às 18:00 horas (tarde).*
- 1.2.4. *Declaro ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação comigo. Mais Informo que a Ama do meu filho só trabalha até as 19h00.*
- 1.3. Em 27.09.2021, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“O ..., sito em ..., abriu ao público em 07/08/2014 e funciona 24h por dia, de segunda feira a domingo, laborando em regime de turnos rotativos;*
- 1.3.2. *Atualmente os turnos rotativos estão organizados essencialmente em três principais horários: das 07h00 às 16h00 e das 14h00 às 23h00 e das 23h00 às 07h00;*
- 1.3.3. *Adicionalmente, existe um turno de apoio à atividade de ..., para assegurar a sua respetiva limpeza e higienização, que ocorre das 09h00 às as 18h00, tudo conforme se estabelece na escala que se anexa como Doc.1., e com o qual V. Exa. concordou;*
- 1.3.4. *Sucedo, porém, que atualmente, apesar da escala referir a existência de 06 colaboradores afetos ao ..., considerando as flutuações de mercado, típicas neste setor de atividade, as atuais necessidades do ... não se coadunam com a existência de 06 operadores;*

- 1.3.5. *Deste modo a empresa procedeu à denúncia de contrato de trabalho, com a colaboradora ..., passando a laborar com menos um elemento a partir da data da cessação deste contrato.*
- 1.3.6. *Acresce ainda que a colaborada ... se encontra ausente, de acordo com a baixa médica por aquela entregue, e não foi substituída;*
- 1.3.7. *Deste modo, o ... encontra-se atualmente a laborar com um gerente e 05 operadores, incluindo V. Exa. e será esta a sua composição, dada a cessação do contrato de trabalho acima referida;*
- 1.3.8. *Consequentemente, a atual equipa encontra-se a cumprir três turnos lixos, de forma rotativa, e um turno extraordinário de apoio à atividade do ..., pelo que a escala será revista e adaptada face às mais recentes e referidas mudanças no ...;*
- 1.3.9. *Por ora, a concessão de um horário flexível, nos lermos solicitados, entre as 7h00 às 11h00 (manhã) e 12h00 às 16h00 (tarde) ou 09h00 às 13h00 (manhã) e as 14h00 e as 18h00 (tarde), impediria o normal funcionamento do ..., por implicar a contratação de mais elementos;*
- 1.3.10. *Tal como foi anteriormente referido, a empresa dispensou uma colaboradora, precisamente pela menor afluência verificada no ...;*
- 1.3.11. *Como tal, caso a empresa concedesse um horário como os que sugere, teria de voltar a contratar outro colaborador para fazer face aos turnos que V. Exa. deixaria de cumprir;*
- 1.3.12. *Por outro lado, fixar-lhe um dos turnos existentes, significaria que nas horas das 18:00h às 19:00h (horário de refeição) e das 10:00h às 23:00h,*

*não haveria ninguém para assegurar o funcionamento do ..., sem que tal implicasse contratar novos elementos.*

- 1.3.13.** *Além disso, caso se optasse por fixar-lhe um turno tal situação configuraria uma situação de manifesta desigualdade face aos restantes colaboradores, que trabalham em regime de turnos rotativos.*
- 1.3.14.** *Ou seja, a forma como a equipa se encontra distribuída e organizada pelos diferentes turnos é essencial para garantir o período de funcionamento do ...;*
- 1.3.15.** *A adoção de um horário flexível como aquele que solicita, obrigaria a empresa a contratar vários part-times para preenchimento dos períodos dos turnos que V. Exa. não completaria;*
- 1.3.16.** *Ou, em alternativa, obrigaria à contratação de mais um operador, passando a laborar com uma equipa de seis elementos, que não se coaduna com os atuais resultados económicos verificados no ...;*
- 1.3.17.** *Ora, contratar novos colaboradores para colmatar os períodos em que V. Exa. deixaria de trabalhar é manifestamente impraticável, dado que são períodos muito pequenos;*
- 1.3.18.** *E a contratação de mais um elemento é uma medida excessiva e incompatível com os resultados económicos do ..., dado que o horário pretendido coincidiria com os turnos praticados.*
- 1.3.19.** *Não sendo alheia às dificuldades invocadas, a verdade é que qualquer solução implicará contratar mais pessoas para o ..., o que*

*levará a um aumento de custos com pessoal, com reflexos na rentabilidade do estabelecimento.*

*1.3.20. A empresa teve a necessidade de ajustar o número de operadores às necessidades do estabelecimento.*

*1.3.21. Por outro lado, tal situação configuraria ainda uma desigualdade para a restante equipa, dado que todos têm de fazer os devidos esforços para compatibilizar as suas responsabilidades pessoais e laborais, o que não é compatível com os princípios orientadores da organização do funcionamento da atividade da empresa.*

*1.3.22. Ademais, não obstante os motivos invocados, em termos formais, o pedido não se encontra formulado nos precisos termos da lei, pois que não refere o prazo pretendido para a fixação de um horário flexível e bem assim, não junta a necessária declaração que comprove que o menor vive com V. Exa em comunhão de mesa e habitação;*

*1.3.23. Face ao supra exposto, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º CT, a empresa não pode aceitar o pedido de horário flexível dado que a sua concessão colocaria em causa o funcionamento do estabelecimento”.*

**1.4.** Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do horário flexível pela 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.** 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, 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 respeita à declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o/a trabalhador/a, o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57º do Código do Trabalho não refere que a citada declaração tenha que ser efetuada pelo/a trabalhador/a ou por qualquer entidade idónea para o efeito, pelo que esta declaração pode e deve ser efetuada pelo/a trabalhador/a, que, assim, se torna o/a único/a responsável pela sua veracidade.
- 2.6.** 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.

- 2.7. Ora, a entidade empregadora, apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, uma vez que a empresa 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, que não coincide com os turnos existentes na empresa.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....
- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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 10 DE NOVEMBRO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,  
COM OS VOTOS CONTRA DA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS  
TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES.**

