

**PARECER N.º 632/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 2870 - FH/2021

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 08.11.2021, 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 10.10.2021, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Boa tarde venho por este meio pedir que me troquem as folgas para sábado e domingo porque o meu marido está a trabalhar fora de Lisboa, ele só vem quinze em quinze dias, não tenho ninguém com quem deixar os meus filhos aos fins de semana. Tenho uma senhora só que ela morreu com covid e agora não tenho ninguém.*”

- 1.2.2. *Também gostaria que me completassem 8 horas de serviços porque era esse horário que eu tinha na ... antes de ir para o Hospital ... Vou enviar os documentos que a D. ... me diz para enviar”.*
- 1.3. Em 29.10.2021, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Em 1 de abril de 2020 foi admitida ao serviço desta empresa, a tempo parcial (35 horas semanais), para desempenhar a atividade de Trabalhadora de ..., em 5 dias por semana, incluindo sábados e domingos, no ...*
- 1.3.2. *Desde a sua admissão ao serviço da empresa que vem cumprindo o seguinte horário: 5ª feira a 2ª feira seguinte, com início às 7h00 e fim às 15h00, com intervalo entre 12h e as 13h, e descanso semanal às 3ªs e 4ªs feiras.*
- 1.3.3. *O horário em vigor teve por base as necessidades dos serviços, de forma a assegurar o regular funcionamento das atividades de limpeza, em linha com os padrões de qualidade exigidos pelo cliente, que, lembramos presta serviços de saúde.*
- 1.3.4. *Ora, em 10.10.2021 solicitou que deixasse de prestar atividade aos fins de semana, e ainda solicitou a sua passagem a tempo completo, passando a cumprir um período normal de trabalho de 40 horas semanais.*
- 1.3.5. *A sua passagem a tempo completo não é viável uma vez que o quadro de pessoal de trabalhadores de limpeza a tempo completo se*

*encontra preenchido, e a empresa não tem necessidade dos seus serviços em mais 1h por dia.*

- 1.3.6. A empresa tem outras colaboradoras a tempo parcial (35h semanais), com horário parecido ao seu, mas com descanso semanal aos sábados e/ou domingos. Contudo, essas colaboradoras recusaram fazer trocas consigo.*
- 1.3.7. Por outro lado, como é do seu conhecimento, o ... está aberto todos os dias da semana 24h por dia, e ultimamente a empresa tem-se deparado com falta de trabalhadores de limpeza aos fins de semana sobretudo por motivo de doença e absentismo, o que tem prejudicado a qualidade dos serviços.*
- 1.3.8. Consequentemente, se a empresa aceitasse o seu pedido, não só passaria a ter uma falta (adicional) de um trabalhador de limpeza aos fins de semana, como nos restantes dias, em dois dias por semana, teria um trabalhador a mais ao serviço.*
- 1.3.9. Adicionalmente nessa hipótese, para não prejudicar os seus compromissos com o ..., a empresa teria de contratar um trabalhador de limpeza (adicional) só para fins de semana, o que teria custos adicionais que contratualmente a empresa não pode repercutir no preço dos serviços cobrados.*
- 1.3.10. Em face do exposto, a empresa lamenta informar que considera não poder atender ao seu pedido, quer por falta de fundamento legal, quer por motivos imperiosos relacionados com o funcionamento da empresa.*

1.3.11. *Mais informamos que, querendo, se poderá pronunciar sobre o conteúdo da presente comunicação no prazo de 5 dias”.*

1.4. Não consta do processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa da entidade empregadora.

## 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.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.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.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.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*”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.4. 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.
- 2.5. 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, como terá de ser quando o horário de funcionamento da empresa for o do trabalho por turnos, como no caso “*sub judice*”, que terão de ser respeitados pelo trabalhador, salvo acordo com a entidade empregadora.

- 2.6. Na verdade, existe uma questão prévia que impede a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou da impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que é a questão de a trabalhadora requerente não ter indicado as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do CT.

### 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, ..., podendo esta, se assim o entender, apresentar novo pedido, de acordo com o presente parecer.
- 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.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO EM 23 DE NOVEMBRO DE 2021, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.**