

## PARECER N.º 275/CITE/2022

**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 908 - FH/2022

### I – OBJETO

- 1.1. Em 21.03.2022, 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 24.02.2022, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Na qualidade de colaboradora a full-time (40 h) a exercer funções no Departamento de Vendas, no ..., desta empresa, vem por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo do artigo 56.º o Código do Trabalho, praticar a modalidade de horário flexível com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível a sua filha, nascida a 09/08/2020.*
  - 1.2.2. *Considerando o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, proponho o referido horário: indico que o período de trabalho diário*

*pretendido é das 07:00h-16:00h, sempre que possível ou no máximo das 07:30h-16:30h. Informando que na presente data continuo em regime de redução de horário (30h) por motivo de amamentação.*

- 1.2.3. *Declaro que a minha filha vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente”.*
- 1.3. Em 15.03.2021, foi comunicada à trabalhadora requerente a resposta da entidade empregadora, que refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.3.1. *“Acusamos a receção do seu pedido datado de dia 24 de fevereiro de 2022, que recebemos completo com todos os elementos, a 24 de 2022, que mereceu a nossa melhor atenção.*
  - 1.3.2. *Nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, o trabalhador com filho menor de 12 anos tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.*
  - 1.3.3. *Da leitura do artigo, resulta que o direito concedido ao trabalhador não é o de escolher os dias da prestação do seu trabalho, mas sim o direito a escolher as horas de início e de termo da jornada de trabalho diária.*
  - 1.3.4. *O horário indicado por V. Exa. (das 07h00 às 16h00, ou das 7h30 às 16h30) não representa um horário flexível na aceção do art.º 56º do CT, mas antes a imposição de um horário e trabalho a Empregadora, apenas deixando a esta margem - bastante estreita. diga-se - de definir o intervalo de descanso.*

- 1.3.5. *Assim, mesmo que se entendesse que V. Exa. pretende a adoção de um horário flexível, sempre se dirá que as exigências imperiosas de funcionamento da Empregadora, associadas à impossibilidade de atribuir um horário a V. Exa. nas condições requeridas, não permite autorização de trabalho em regime de horário flexível.*
- 1.3.6. *Considerando que a área de atividade da empresa, sua Empregadora, faz parte de um mercado altamente competitivo, os horários de trabalho são criteriosamente pensados e organizados de forma a minimizar situações de stress e de eventual e elevada sobrecarga de trabalho para cada trabalhador. As mínimas alterações aos horários de trabalho implicariam profundas alterações na dinâmica de trabalho e de organização da Empregadora e dos restantes trabalhadores.*
- 1.3.7. *Como e do seu conhecimento, a empresa não tem colaboradores de vendas com entrada no horário que refere, uma vez que as suas funções não são necessárias nesse horário. A aceitação da proposta implica que durante 3 horas ou 2 horas e 30 minutos V. Exa. não tenha ocupação por não estar a loja aberta e portanto não ser possível a prestação de trabalho.*
- 1.3.8. *Igualmente não há possibilidade de a alocar à logística por, no período em causa, não haver necessidade de recursos.*
- 1.3.9. *Existe uma única possibilidade de acomodar esta pretensão e que passa por transferir V. Exa. para a ..., permitindo-se que inicie o seu horário às 8 horas e termine às 17horas.*
- 1.3.10. *O horário flexível, para trabalhadores que asseguram, à semelhança de V. Exa., funções similares, tem sido recente e frequentemente*

*requerido por vários outros trabalhadores que se encontram na mesma situação que V. Exa., e sido concedido, quando em horário razoável para as funções praticadas.*

- 1.3.11.** *Sucedem que estas adaptações e concessões, no contexto do horário flexível, a outros trabalhadores, obrigaram já a empresa a adaptar as equipas existentes e a laboração, dentro dos horários viáveis.*
- 1.3.12.** *Assim, neste momento, as equipas encontram-se estritamente definidas para o cumprimento de imperiosas necessidades da Empregadora, sendo os horários de entrada da categoria e colaboradores de venda criteriosamente definidos, não sendo possível assegurar a entrada mais cedo por manifesta impossibilidade da Empregadora de atribuir funções nesse horário, por inexistentes, o que, neste momento, colocaria em uso o equilíbrio das equipas, sob pena de comprometer o funcionamento da empresa.*
- 1.3.13.** *Em face das razões supra, não será possível aceitar o pedido por V. Exa. efetuado.*
- 1.3.14.** *Para mais note-se que a aceitação do pedido de V. Exa. implicaria, ao abrigo do princípio da igualdade e da não discriminação, a aceitação dos pedidos de todos os trabalhadores que se encontrem em situação análoga à de V. Exa., o que, conforme compreenderá, provocaria uma situação insustentável e causaria danos e prejuízos incalculáveis para a sua Empregadora.*
- 1.3.15.** *Pelo exposto, indefere-se o seu pedido, fundando-se essa recusa em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da Empregadora tal como acima melhor detalhadas agradecendo-se antecipadamente a sua atenção e compreensão”.*

- 1.4. Não consta do presente processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do horário flexível por parte 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 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.
- 2.5. 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.
- 2.6. 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.

- 2.7. 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, bem como as relativas ao/s horário/s de funcionamento da empresa.
- 2.8. 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, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.
- 2.9. Saliencia-se que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração

todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

### 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 que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.
- 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 12 DE ABRIL DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,  
COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E**

SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL  
E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.