

## PARECER N.º 238/CITE/2017

**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 602 - FH/2017

### I – OBJETO

- 1.1. Em 11.04.2017, a CITE recebeu do ..., 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 05.03.2017, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora requerente, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Venho por este meio, solicitar a alteração do meu horário de trabalho para o período das 10h às 17,30h com 30 minutos de pausa para almoço.*
  - 1.2.2. *A razão do meu pedido deve-se ao facto que tenho duas filhas, ... (11 anos) e ... (9 meses) e estou com dificuldades em conseguir dar-*

*lhes a assistência necessária (higiene e alimentação) todos os dias para as deixar atempadamente na escola e na Ama.*

**1.2.3.** *Acresce ainda referir que não consigo ter qualquer apoio familiar para a melhor resolução desta situação”.*

**1.3.** Em 27.03.2017, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta, que refere, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** *“Acusamos a receção do pedido de horário flexível de V. Exa., rececionado por carta em 9 de Março de 2017, que mereceu a N/ melhor consideração e em relação ao qual nos cumpre decidir pelo respetivo Indeferimento, porquanto existem imperiosos motivos de funcionamento da empresa que obstam ao deferimento do mesmo, nos termos e com os fundamentos que possamos a explicar:*

**1.3.2.** *O ..., em ..., onde V. Exa. se encontra alocada, inicia o seu funcionamento às 08h00 e encerra às 20h00, de segunda a sexta-feira e, funciona entre as 08h00 e as 18h00 ao sábado, pelo que, atendendo ao horário exposto e à necessidade de cumprimento das obrigações legais de descanso semanal e diário dos trabalhadores, a única forma de assegurar o funcionamento do serviço é mediante a implementação de horários por turnos, em regime de rotatividade. Apenas através do sistema de horários rotativos é possível garantir o número mínimo de trabalhadores em ambos os turnos e durante o período de funcionamento do serviço.*

**1.3.3.** *Ora, este modelo de organização dos tempos de trabalho, no cumprimento de todos os requisitos legais, permite garantir o funcionamento contínuo do serviço, na medida em que, o sistema*

*de horários por turnos rotativos é o único que permite assegurar a presença do número de trabalhadores necessários.*

- 1.3.4. Acresce que, não obstante ser da competência do empregador a elaboração dos horários de trabalho, é sempre tido em consideração não só a organização do serviço mas também os direitos dos trabalhadores à conciliação da atividade profissional com o vida familiar e em caso de colisão de direitos subjetivos à conciliação de cada um dos trabalhadores, existe um esforço no sentido da sua harmonização de forma a garantir um normal funcionamento do serviço.*
- 1.3.5. O sistema de horários rotativos é essencial para garantir a equidade entre todos os trabalhadores na distribuição dos horários; com efeito, o sistema de horários rotativos permite que sejam atribuídos aos colaboradores condições equitativas na conciliação da vida profissional com a vida familiar.*
- 1.3.6. Por todo o exposto, no caso do horário peticionado ser deferido, será impossível manter a rotatividade equitativa de horários até então praticada, na medida em que a tarde, deixaria de ficar convenientemente assegurada, colocando em causa o funcionamento do serviço, com prejuízos sérios para a entidade empregadora.*
- 1.3.7. Assim, encontram-se reunidas as condições necessárias à recusa do formulado pedido de horário flexível, porquanto o respetivo deferimento acarretaria sérios prejuízos para o normal e eficiente funcionamento do Serviço, que se revelaria incapaz de assegurar a existência de trabalhadores suficientes no período da tarde, tal*

*como previsto no disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

- 1.3.8. *Face ao exposto, considera-se indeferido o pedido de horário flexível apresentado por V. Exa, por necessidade imperiosa de funcionamento e organização do Serviço.*
- 1.4. Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

## 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. Em primeiro lugar 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”*, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.4. 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”*.
- 2.5. Ora, 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 instituição 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.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do .., 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MAIO DE 2017, 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 PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**