

## PARECER N.º 145/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 484-FH/2021

### I – OBJETO

- 1.1. Em 22.02.2021, a CITE recebeu da Senhora Drª ..., em representação da sociedade ..., 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, datado de 14.01.2021, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte,
  - 1.2.1. *“A desempenhar funções como ... na empresa, venho por este meio requerer autorização para, ao abrigo do artigo 56.º do Código de Trabalho, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a prestar assistência ao meu filho, nascido a 29 agosto 2020.*

- 1.2.2. *Sugiro assim que sejam efetuadas na seguinte modalidade de horário de trabalho: Entre as 8h e as 14h, sendo os dois dias de descanso ao Sábado e Domingo.*
- 1.2.3. *Declaro ainda que comigo habitam três descendentes em comunhão de mesa e habitação”.*
- 1.3. Em 10.02.2021, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção do V. pedido de horário flexível apresentado nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT) no passado dia 21 de janeiro de 2021 e vimos informar que é intenção da empresa recusar o mesmo, pelos motivos que se passam a expor:*
- 1.3.2. *A empresa explora uma unidade de ..., unidade na qual a requerente presta serviço e desempenha as suas funções de ...*
- 1.3.3. *Por natureza e por imposição legal, tal ... funciona e tem atividade ininterruptamente durante 24 horas por dia e 7 dias por semana.*
- 1.3.4. *Por natureza e por imposição legal, tal ... deve ter no seu quadro de pessoal, de forma permanente e ininterrupta equipas mínimas de recursos humanos com diversas valências, nomeadamente ... Dito por outras palavras: a empresa tem de ter a exercer funções na ... todas as 24 horas de todos os 7 dias da semana e em número mínimo definido legalmente em função do número de camas da Unidade.*

- 1.3.5.** *Por esse motivo, os horários de trabalho de todos os profissionais cujas funções devem ser exercidas de forma ininterrupta durante todo o dia e durante todos os 7 dias da semana é organizado por turnos. A organização do trabalho por turnos é, aliás, natural no ramo de atividade a que a empresa se dedica e é condição essencial para a admissão de tais trabalhadores, conforme decorre do V. contrato de trabalho. Por ser assim, todos os ... da empresa prestam o seu trabalho em regime de turnos rotativos.*
- 1.3.6.** *Ora, de acordo com o pedido apresentado, a requerente pretende, na prática: Trabalhar apenas no turno da manhã – das 8h às 14h (considerando as 2h de amamentação que irá gozar) – auto excluindo-se pois dos demais turnos (tarde e noite); que as V. folgas sejam sempre fixas e sempre aos sábados e domingos; e na prática, pretende que a empresa crie um horário especial para V. Exa., ao arrefio da forma como o horário de trabalho dos ... e demais profissionais cuja presença é obrigatória 24 horas por dia, 7 dias por semana é organizado.*
- 1.3.7.** *Mais, pretende um horário absolutamente fixo com hora de entrada e de saída correspondente à do turno da manhã – das 8h00m às 14h (considerando as 2h de amamentação que irá gozar) - deixando de trabalhar nos dias normais de trabalho que sejam sábado e domingo, assim tornando os seus dias de descanso também fixos.*
- 1.3.8.** *No entender da empresa, o artigo 56.º do CT não confere ao trabalhador o direito a exigir ao empregador tal ónus nem lhe confere o direito a ter um horário de trabalho absolutamente fixo. Mais, não permite aos trabalhadores definirem os seus dias de descanso semanal nem tão pouco deixar de prestar trabalho em dia de trabalho normal, como é o caso dos dias de fim de semana, no caso da empresa.*

- 1.3.9.** *Por estes motivos, entendemos que o horário pretendido não se enquadra no que a lei entende como sendo horário flexível, motivo pelo qual pretendemos recusar o V. pedido.*
- 1.3.10.** *Acresce que, mesmo que se considere que o V. pedido consubstancia um horário flexível, nos termos previstos no artigo 56.º do CT, o que apenas por mera cautela ponderamos, a verdade é que a sociedade pode recusá-lo com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que tenciona fazer.*
- 1.3.11.** *Na verdade, de acordo com os rácios exigidos pelo regime legal aplicável à empresa, na ... onde V. Exa. presta funções são necessários, pelo menos, 7 ... por dia todos os 7 dias da semana. Tais ... têm, naturalmente, direito a folgas semanais as quais são rotativas e estipuladas de modo a que todos possam gozar a sua folga semanal aos fins de semana pelo menos uma vez em cada período de 1 mês. Mais: todos os ... têm 22 dias úteis de férias. Atualmente, fruto da pandemia causada pelo vírus SARS-Cov-2, responsável pela doença Covid-19, há ainda a necessidade, por vezes, de praticar turnos de 12 (doze) horas sem que, contudo, se exceda o período normal de trabalho semanal, o que implica que tais profissionais tenham, depois, mais dias de descanso semanal. Acresce que, por imposição legal, a mudança de turno apenas pode ocorrer depois do descanso semanal de cada um dos ...*
- 1.3.12.** *Ora, contando com a requerente, a empresa tem atualmente 10 ... na .... A organização dos turnos da equipa de ... não consegue cumprir*

*com os requisitos legais se V. Exa. apenas trabalhar no turno da manhã de segunda a sexta feira.*

**1.3.13.** *Assim, também por este motivo, é intenção da empresa recusar o V. pedido até porque o horário pretendido é ingerível para a ...*

**1.3.14.** *Informamos ainda e desde já que, ainda que o horário por V. Exa. pretendido venha a ser aplicado, se circunstâncias supervenientes ocorrerem que determinem a impossibilidade de cumprimento do mesmo, o mesmo terá de ser alterado”.*

**1.4.** Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativamente aos fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível.

## **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/a 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.º2 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.** 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. É de salientar que 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.
- 2.8. 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”*.
- 2.9. 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”*.



- 2.10.** 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”].
- 2.11.** 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.
- 2.12.** Ora, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora: *“entre as 8h e as 14h (descontada a dispensa para amamentação de 2 horas), sendo os dois dias de descanso ao sábado e domingo”, não se adequa “com os rácios exigidos pelo regime legal aplicável à empresa, na ... onde a requerente presta funções são necessários, pelo menos, 7 ... por dia todos os 7 dias da semana, sendo esses ..., atualmente 10, contando com a requerente. Pois, estes auxiliares têm, naturalmente, direito a folgas semanais as quais são rotativas e estipuladas de modo a que todos possam gozar a sua folga semanal aos fins de semana pelo menos uma vez em cada período de 1 mês. Mais: todos os ... têm 22 dias úteis de férias. Atualmente, fruto da pandemia causada pelo vírus SARS-Cov-2, responsável pela doença Covid-19, há ainda a necessidade, por vezes, de praticar turnos de 12 (doze) horas sem que, contudo, se exceda o período normal de*

*trabalho semanal, o que implica que tais profissionais tenham, depois, mais dias de descanso semanal. Acresce que, por imposição legal, a mudança de turno apenas pode ocorrer depois do descanso semanal de cada um dos ....*

- 2.13. *Ora, “com 10 ... na ..., a organização dos turnos da equipa de ... não consegue cumprir com os requisitos legais se a requerente apenas trabalhar no turno da manhã de segunda a sexta feira”, o que impossibilita a empresa de assegurar o seu normal funcionamento, designadamente, para poder cumprir as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as seus/suas trabalhadores/as.*

### 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.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO EM 17 DE MARÇO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,  
COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS  
TRABALHADORES PORTUGUESES.**