

PARECER N.º 443/CITE/2023

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 1881 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 17.04.2023, 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 09.03.2023, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que pretende um horário flexível de segunda a sexta feira das 8h00 às 17h00 para dar assistências aos seus 3 filhos menores de 10 e 8 anos e de 5 meses, pelo período de 12 anos.
 - 1.2.2. Declara que os menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.

- 1.3. Em 27.03.2023, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Em termos de funcionamento da Instituição., não nos parece viável aceitar o seu pedido, pelo que nos termos do disposto no artigo 57º n.º 3 e 4 do Código do Trabalho, informamos V. Exa. que é nossa intenção recusar o mesmo, com os fundamentos seguintes:*
- 1.3.2. *O que V. Exa. está a pedir não é um horário flexível, V. Exa. pretende, considerando o teor da sua missiva, é uma mudança de horário de trabalho de turnos para um horário de trabalho fixo diurno de 2º a 6º feira; Referindo que pretende praticar “o seguinte horário de trabalho: De segunda-feira e sexta-feira das 08h00 às 17h00’; Deixando, portanto, de efetuar a rotação entre os turnos e deixando de trabalhar ao fim de semana, passando a ter folgas fixas:*
- 1.3.3. *Impossibilitando a existência de margem para que o horário de trabalho seja fixado pela organização dentro de certos [limites, uma vez que V. Exa, ab initio fixa o seu próprio horário de trabalho (deixando apenas margem para a fixação do intervalo de refeição diário);*
- 1.3.4. *Nestas circunstâncias, que ultrapassam a razão de ser do direito que lhe é conferido por lei, é de concluir que V. Exa. não indicou um horário flexível, não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que, por assim ser, a ... tem motivo justificativo para recusar o seu pedido.*

- 1.3.5. *A Instituição na valência a que V. Exa. se encontra afeta presta apoio continuado a idosos, sendo o seu horário de funcionamento a laboração continua,*
- 1.3.6. *Corno sabe a instituição na valência de Lar opera 24 horas por dia, 7 dias por semana, 365 dias por ano. Dentro desse horário de funcionamento existem cerca de 70 colaboradores que garantem, em cada uma das suas funções, o apoio aos utentes.*
- 1.3.7. *A Instituição sempre primou por defender os interesses dos seus colaboradores e possibilitar a conciliação da vida pessoal e profissional porque acredita que o equilíbrio é essencial quer para os próprios, quer para o bom funcionamento da Instituição.*
- 1.3.8. *Na área a que V. Exa. se encontra afeta existe uma equipa de 29 (vinte e nove) pessoas que garante o acompanhamento durante toda a semana, rodando entre si.*
- 1.3.9. *V. Exa. foi admitida para trabalhar e sempre trabalhou no regime de turnos dom rotação diária; Ora, o período de laboração da organização exige que as equipas sejam compostas em regime de turnos para garantir que conseguimos assegurar a totalidade do funcionamento.*
- 1.3.10. *Pelo que, colocar V. Exa. em regime diurno com folgas fixas não é possível por duas ordens de razão: a) Não existe posto de trabalho similar em regime exclusivamente diurno, nem qualquer outro que se adeque às suas funções e competências.*
- 1.3.11. *De facto, as funções que existem com horário fixo diurno, compreendido entre as 8h00 e as 17h00, são de cariz administrativo,*

estando todos os postos de trabalho devidamente ocupados, por colegas com perfil e habilitados para o efeito.

- 1.3.12.** *O funcionamento dos turnos, e conseqüentemente das equipas que os compõem, é imperioso ao bom funcionamento da organização, sendo imprescindível a sua manutenção nos termos existentes.*
- 1.3.13.** *E, por outro lado, o seu posto de trabalho é indispensável, uma vez que os turnos só funcionam com as equipas completas. Vejamos: O nosso serviço funciona 24 horas por dia, de segunda a domingo. Havendo rotação entre sete turnos;*
- 1.3.14.** *Os turnos funcionam com rotatividade semanal entre os seguintes horários: Das 00 horas às 08 horas, com equipas de 3 pessoas, incluindo fins de semana e feriados; Das 07 horas às 16 horas, com equipas de 12 pessoas, incluindo fins de semana e feriados; Das 13 horas às 20 horas, com equipas de 3 pessoas, incluindo fins de semana e feriados; Das 16 horas às 00 horas, com equipas de 4 pessoas, incluindo fins de semana e feriados; Das 10 horas às 19 horas, com equipas de 1 pessoa, incluindo fins de semana e feriados; Das 08 horas às 17 horas, com equipas de 2 pessoas, incluindo fins de semana e feriados; Das 07 horas às 14 horas, com equipas de 6 pessoas, só aos fins de semana;*
- 1.3.15.** *As equipas são compostas por mão de obra direta com as categorias profissionais de ajudante de lar e auxiliar de serviços gerais.*
- 1.3.16.** *V. Exa. trabalha na organização desde 19/10/2016, com função ... e a laborar por turnos, com a rotação acima referida.*

- 1.3.17. *Qualquer desfasamento nas equipas (turnos) coloca em causa o cumprimento das normas impostas pela Segurança Social, relativamente à composição das equipas de apoio aos utentes,*
- 1.3.18. *E não dispomos de outra necessidade/função que vá ao encontro ao perfil de V. Exa, como bem sabe.*
- 1.3.19. *Esta sua mudança implicaria, inevitavelmente, a contratação e formação de um novo elemento para assegurar o seu posto de trabalho e a equipa a que está afeta, uma vez que não podemos prescindir do referido posto de trabalho, o que se afigura um custo de cerca de € 13.200.00 (treze mil e duzentos euros) anuais.*
- 1.3.20. *Significa que, ao acolhermos a sua pretensão, seríamos obrigados à admissão de um trabalhador excedentário, duplicando o custo sem qualquer retorno, o que nos é manifestamente impossível de suportar.*
- 1.3.21. *Ao que acresce não existir qualquer outro posto de trabalho no regime diurno que garanta a sua pretensão.*
- 1.3.22. *Face ao exposto, entendemos propor o seguinte: A ... aceita dispensá-la dos horários que englobem os fins de semana e feriados; O horário será fixado entre 2^a a 6^a feira, no período compreendido entre as 07 horas e as 20 horas, sendo variável, com uma hora para almoço”.*
- 1.4. Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de 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 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.º3 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. Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, que nos termos do supracitado artigo 56.º n.º 1 do Código do Trabalho, é até o filho perfazer 12 anos, a CITE tem entendido que, sendo o prazo 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 aos fins de semana, 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.
- 2.6. 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”.
- 2.7. 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”.
- 2.8. 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”].

- 2.9. 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.
- 2.10. 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.
- 2.11. 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, que são os limites previstos na lei, 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.
- 2.12. 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.

- 2.13.** 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 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, no seu local de trabalho.

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, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.

- 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 09 DE MAIO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL
E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.