

## PARECER N.º 501/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 2104 - FH/2023

### I – OBJETO

- 1.1. Em 02.05.2023, 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 12.04.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Como *“enfermeira a exercer funções no serviço da Equipa ... venho por este meio solicitar a concessão do regime de flexibilidade de horário ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho, para assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos pelo prazo previsto na lei, considerando as seguintes condições:*

- 1.2.2. *Tenho sob a minha responsabilidade 3 filhos menores de 12 anos, (10, 6 e 1 ano), que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação;*
- 1.2.3. *O outro progenitor exerce funções de piloto de aviação com atividade a tempo inteiro, tendo deslocações frequentes no exercício das funções bem como isenção de horário.*
- 1.2.4. *Pretendo cumprir o meu horário de 35 horas semanais na sua totalidade, com horário compreendido entre as 8h e as 18h de segunda a sexta (dias úteis).*
- 1.2.5. *Solicito a atribuição deste horário a partir do dia 1 de junho de 2023 ate ao prazo máximo legal”.*
- 1.3. Em 26.04.2023, o Conselho de Administração (CA) da entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Autorizados desde que se cumpra o estipulado pela Chefia - "O horário de trabalho será flexibilizado nos termos solicitados, eventualmente condicionado pela disponibilidade do serviço. A gestão do serviço, elaborará, na medida das suas possibilidades, o horário flexível do colaborador, nos termos por si requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permitirá a referida conciliação distribuindo equitativamente pelos trabalhadores com necessidades semelhantes o dever de*

*garantirem o funcionamento do serviço a que está afeta" Na impossibilidade deste cumprimento, e após período de amamentação, sugere-se a mobilidade de serviço de forma a poder ser respeitado na íntegra o pretendido".*

**1.3.2.** *"Atendendo a que já existem no serviço quatro colaboradores com flexibilidade de horário concedido, sempre que se verifique a existência de turnos a descoberto, onde se prova que os restantes profissionais não têm possibilidade de os assegurar, o responsável pela elaboração de horários procederá à repartição desses mesmos turnos, de forma rotativa e equitativa por todos os colaboradores com iguais direitos e com a mesma tipologia de horário".*

**1.4.** Em 01.05.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.4.1.** *"Exerço funções na Equipa ... onde cumpro o meu horário das 35h na íntegra e que não interfere com os horários flexíveis concedidos aos colegas do internamento de ..., referidos nos pareceres emitidos.*

**1.4.2.** *No entanto, não tendo intuito de prejudicar o serviço, e tendo noção que a equipa é pequena, solicitei um horário flexível (entre as 8h e as 18h), o que possibilita exercer as minhas funções também na valência da Consulta externa de ...*

**1.4.3.** *Assim, venho por este meio solicitar o envio do meu processo para a Comissão para igualdade no trabalho e no emprego (CITE) para que seja efetuado o seu parecer, uma vez que os pareceres emitidos poderão colocar em causa o horário solicitado".*

## 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.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.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*”, 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. Com efeito, 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 do ...
- 2.5. Na verdade, a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o ... 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.
- 2.6. Salieta-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 do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, tendo em consideração o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as, 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 24 DE MAIO DE 2023, 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.**