

## PARECER N.º 532/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 2343 - FH/2023

### I – OBJETO

- 1.1. Em 15.05.2023, 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 28.04.2023, , a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Como é do vosso conhecimento tenho 3 filhos menores de 12 anos. ..., nascido a 26/02/2020, ..., nascida a 11/07/2017 e ..., nascida a 20/02/2022 que partilham mesa e habitação comigo.*
  - 1.2.2. *Como é do vosso conhecimento a minha filha ... encontra-se em estrita guarda partilhada e o meu filho ... não só à minha guarda como, também, responsabilidades parentais totais, com a agravante de os*

*convívios semanais com o pai terem de ser vigiados e acompanhados pelo ..., mediante disponibilidade deste.*

- 1.2.3. É também do vosso conhecimento que estou afeta a uma sala. Apesar de ser auxiliar de educação, como sabem, estando afeta a uma sala, o meu trabalho não é só importante para a operacionalidade e limpeza do espaço onde as crianças estão, mas, especialmente, por todo o cuidar que está inerente às minhas funções e, conseqüentemente, ao natural vínculo que em bebês desta idade, este cuidar, propicia, sendo um dos pilares da sua segurança afetiva neste espaço que é a creche.*
- 1.2.4. À data encontro-me a realizar o meu horário de trabalho das 40 horas semanais, com as 10 horas de dispensa por amamentação, conforme o art.º 47º do CT, ou seja, as 30 horas semanais das 9h às 15h35 e das 9h30 às 16h05.*
- 1.2.5. Com estes horários consigo corresponder à minha exigente vida familiar, encontrando, inclusivamente, horários para que o ... possa manter os convívios acompanhados com o pai, e, de extrema importância, estar o dia escolar com os bebês a mim confiadas.*
- 1.2.6. Apesar de sermos algumas pessoas a amamentar, este horário sempre funcionou sem qualquer intercorrência.*
- 1.2.7. Acontece que, sem razão aparente, e justificando o sermos várias pessoas a amamentar, só eu, e apenas eu, tenho vindo a sofrer pressões, mais ou menos escamoteadas para alterar este horário. Desde reuniões marcadas no ACT para o dia seguinte, menosprezarem o horário de amamentação instituído e ao a minha produção de leite está já adaptado correspondendo às necessidades da minha vida, que culminaram no envio de um e-mail alterando o horário a todas as*

*peçoas que estão a amamentar, mas que, na realidade, acabou por se traduzir apenas na alteração do meu horário, dado às outras peçoas terem sido aceites as "situações excecionais". De notar, também, que a única peçoas que não está com horário de amamentação é a única a fazer horário sem rotatividade e horário mais favorável.*

- 1.2.8.** *Ora que os horários que vossas excelências impuseram, 8h45 — 15h20 e 11h25 — 18h00, são completamente impossíveis para a minha vida familiar e serão desastrosos para os bebés que acompanho em sala.*
- 1.2.9.** *Assim, não me resta outra opção que, ao abrigo das faculdades que a lei me dá, através do disposto nos artigos acima referidos no CT venha requerer horário flexível:*
- 1.2.10.** *Atendendo que o horário que anteriormente estava a realizar, ou seja, das 9h às 15h35 e das 9h30 às 16h05; Cumprida, não só as minhas necessidades familiares, mas também as das crianças a mim confiadas; E, atendendo ao plasmado nos art.ºs 127º n.º 3 e 212º n.º 2 b) do CT, ou seja, o dever do empregador a proporcionar aos seus trabalhadores condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família, seja através da elaboração de horários de trabalho que a facilitem, seja através de outras ações.*
- 1.2.11.** *Requeiro então que o meu horário flexível seja balizado entre as 9h e as 16h05.*
- 1.2.12.** *Sei que com esta organização do horário de trabalho conseguirei continuar a prestar o meu trabalho de excelência, servindo as crianças e, conseqüentemente, estando presente nos momentos de maior necessidade do meu serviço, sem descurar a minha vida familiar, e, especialmente, o cuidado e atenção que cada um dos meus filhos*

*precisam na sua individualidade. Seja a minha filha que apenas está comigo semana sim semana não, exigindo de mim uma atenção especial na semana que comigo está, especialmente porque tem dois irmãos que comigo vivem permanentemente. Outro de quem tenho de ser figura parental feminina e masculina com a agravante de ter de gerir visitas acompanhadas, não só com os constrangimentos de acerto de agenda necessários, mas, e especialmente, de stress que as mesmas provocam. E, por último, uma bebé nascida num mundo ainda demasiado marcado por uma pandemia, que, naturalmente, deixou questões na nossa família, já de si, pelas especificidades, com vários desafios.*

**1.2.13.** *Acredito, assim, que em conjunto convosco, conseguiremos cumprir o preceito constitucional de equilíbrio entre a vida laboral e familiar que os já artigos citados preconizam, tendo como objetivo um bem-estar geral que se refletirá, necessariamente, numa prestação de trabalho ainda mais rica e satisfatória.*

**1.2.14.** *Certa que este meu pedido terá o melhor acolhimento da vossa parte. aguardo então o deferimento do meu pedido de horário flexível, nos termos acima mencionados, sendo que se nada me disserem, dia 1 de Junho, retomarei o meu horário rotativo que vinha fazendo, ou seja, na primeira semana, a iniciar a 5 de Junho, das 9h às 15h35 e na semana seguinte das 9h30 às 16h05, fazendo então estes dois horários de forma cadenciada e rotativa semanalmente, por um período de até aos 12 anos do meu descendente mais novo, sendo, naturalmente, necessário ajuste aquando o término do horário de amamentação, para que a lei continue a ser cumprida”.*

- 1.3. Em 08.05.2023, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Na sequência da v/carta onde manifesta oposição ao horário proposto pelo ... e apresentando proposta de horário flexível, consideramos necessário fazer algumas considerações também ao nível legal, com vista a que sejam salvaguardados os interesses de ambas as partes, bem como seja assegurado o conveniente funcionamento dos n/serviços.*
- 1.3.2. *Antes de mais, devemos dizer que o horário que propusemos, foi aquele que se revelou o mais adequado em face dos vários constrangimentos relacionados com funcionárias em gozo de licença de amamentação e com a necessidade de funcionamento pleno da creche.*
- 1.3.3. *Em segundo lugar, se é certo que a lei consagra o direito ao horário flexível em situações nas quais V. Exa. e outras colegas se encontram, também é verdade que o horário flexível tem também de ir ao encontro das necessidades do serviço, não sendo um direito de imposição do horário da v/parte.*
- 1.3.4. *E a verdade é que a determinação do horário que pretende, apenas parece ter-se fundamentado no mero direito de horário flexível, e em visitas acompanhadas no ..., sem invocar os respetivos horários, nem porque terá V. Exa. de assegurar o acompanhamento do v/filho.*
- 1.3.5. *Quer isto dizer, que os argumentos que apresentou, não são esclarecedores, nem suficientes para justificar a necessidade de realizar o horário que pretende.*

- 1.3.6.** *A flexibilização do horário, nos termos legais, não permite uma mera imposição do horário de trabalho por parte da trabalhadora, mas antes tem de ter em conta, por um lado, a premência das suas responsabilidades familiares, que podem justificar limites muito apertados quando esta é a única forma de conciliar a sua vida familiar com a profissional, e, por outro, as necessidades de gestão e o poder de determinação do empregador.*
- 1.3.7.** *No nosso caso, e considerando que existem outras trabalhadoras em horário de amamentação, e que é necessário assegurar o pleno funcionamento da creche todos os dias das 7:45 às 19:00, e de molde a assegurar os direitos de todas as trabalhadoras e o pleno funcionamento do serviço, estamos impedidos de aceitar o horário indicado por V. Exa., contudo, não nos opomos à flexibilidade do horário, desde que devidamente fundamentada por V. Exa. e que garanta o funcionamento da creche, enquanto também as colegas usufruem dos mesmos direitos.*
- 1.3.8.** *Estaremos, naturalmente disponíveis, para em conjunto com as demais trabalhadoras, encontrar uma solução que permita o gozo dos direitos de todas a par com o pleno funcionamento, podendo V. Exa. propor algumas variações ao horário proposto por nós, mas que seja realizável no enquadramento exposto e do v/conhecimento.*
- 1.3.9.** *Aproveitamos para reafirmar que os horários que lhe propusemos, designadamente os turnos 8:45 — 15:20 e 11:25 — 18:00 em regime rotativo semanal, permitiria o gozo da licença de amamentação e em simultâneo alterava as horas de entrada e saída de acordo com as necessidades de todas as trabalhadoras.*

- 1.3.10. *Mais lhe foi transmitido que nos dias de visita quinzenal junto do ... lhe seria permitido sair mais cedo, ou ficaria com o horário de saída das 15:20.*
- 1.3.11. *Ficamos a aguardar v/resposta e, entretanto, daremos conhecimento à CITE”.*
- 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. Salienda-se que nos termos dos artigos 47.º e 48.º do Código do Trabalho, o direito à dispensa para amamentação e/ou aleitação, não carece de autorização por parte da entidade empregadora.
- 2.5. 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.

- 2.6.** 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.
- 2.7.** 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 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 EM 7 DE JUNHO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM O VOTO CONTRA DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**