

## PARECER N.º 576/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 2610 - FH/2023

### I – OBJETO

- 1.1. Em 30.05.2023, 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 02.05.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Como, "*... a exercer funções no Serviço de ..., nos termos do disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, vem solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à filha menor nascida em 16 de abril de 2021, pelo período de um ano com o seguinte horário de trabalho: Folgas fixas aos feriados e fins de semana.*

- 1.2.2. *Declara ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente e que por motivos profissionais o outro progenitor se encontra impedido de prestar assistência à mesma nos dias supramencionados”.*
- 1.3. Em 23.05.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo o seguinte:
- 1.3.1. *“A Associação, tendo rececionado e analisado o seu pedido de atribuição de regime de horário flexível traduzido em folgas aos feriados e fins de semana vem, nos termos do disposto no n.º 2 do art.º 57 do Código do Trabalho, comunicar-lhe a decisão de recusar o seu pedido.*
- 1.3.2. *V. Exa. foi admitida ao serviço desta associação em 06 de dezembro de 2021 para exercer funções de ajudante de ação direta no serviço de ...;*
- 1.3.3. *Aquando da sua admissão foi contratualizado, com o seu acordo, o horário de trabalho das 08.00 h às 17.00 h, rotativo, de segunda feira a domingo, com duas folgas semanais ao final de quatro dias de trabalho;*
- 1.3.4. *O serviço de ... é executado no domicílio dos utentes, no período supra indicado e implica a entrega de refeições, a prestação de serviços de higiene pessoal e, nalguns casos, a limpeza das casas; Tal serviço é prestado todos os dias da semana, incluindo feriados, sábados e domingos, durante todos os dias do ano;*

- 1.3.5. *Atualmente estão afetos à realização deste serviço 9 trabalhadoras que executam, todas, o mesmo horário de trabalho;*
- 1.3.6. *O serviço de ... abrange, nesta data, 31 utentes, distribuídos pelas freguesias de ...;*
- 1.3.7. *A concessão a V. Exa. do horário pretendido implicaria, desde logo, um tratamento discriminatório, relativamente as demais colegas (algumas das quais têm, também filhos menores de 12 anos);*
- 1.3.8. *Tornaria muito difícil a gestão dos períodos de trabalho das demais trabalhadoras do serviço e, obrigaria à admissão de, pelo menos, mais uma trabalhadora para o mesmo serviço, com evidentes implicações no aumento dos custos a suportar pela Instituição, podendo colocar em crise o indispensável equilíbrio da gestão;*
- 1.3.9. *Colocaria em causa a qualidade e a pontualidade dos serviços prestados aos utentes,*
- 1.3.10. *Acresce que, salvo o devido respeito, a fundamentação da sua pretensão é, claramente, insuficiente.*
- 1.3.11. *Na verdade, aquando da sua admissão, em 06 de dezembro de 2021, já V. Exa. era mãe da mesma criança, na altura com, apenas oito meses de idade sendo que, na ocasião, como supra se referiu, não colocou qualquer obstáculo ou reserva, ao horário de trabalho que lhe foi proposto e aceitou.*
- 1.3.12. *Na mesma ocasião, já V. Exa. era casada com o ... que era, já, ...*
- 1.3.13. *Finalmente, a Declaração emitida pela referida ... e junta ao seu requerimento, não faz qualquer referência à prestação de serviços,*

*por parte do seu marido, aos feriados, sábados e domingos, ao contrário do que afirma.*

**1.3.14.** *Nas circunstâncias supra referidas, a eventual aceitação da sua proposta colocaria em causa e inviabilizaria, o cumprimento de exigências imperiosas do funcionamento da Instituição, designadamente na vertente do serviço de ... aos nossos utentes, pelo que, consultadas as chefias, foi decidido recusar o seu pedido de horário flexível”.*

**1.4.** Em 25.05.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.4.1.** *“Reforço que o meu cônjuge, ..., sendo ... trabalha sob um regime de horários complicado, realizando serviços de 24h sob uma escala bastante irregular e de acordo com as funções que a sua profissão acarreta poderá ser chamado a qualquer momento para cumprimento do dever enquanto agente de autoridade. Logo, a menor não poderá contar com os seus cuidados de forma efetiva.*

**1.4.2.** *Conforme tenho vindo a comunicar a V. Exas., embora sem quaisquer formalidades, deixámos de poder contar o apoio da ama particular que prestava cuidados à menor nos dias em causa, por lhe ter sido diagnosticada doença de foro oncológico em novembro de 2022. Não obstante, para não descurar os meus deveres e obrigações enquanto trabalhadora da V/ instituição num espaço de 3 meses, compreendidos entre novembro e janeiro, submetemos a menor aos*

*cuidados de 3 amas particulares distintas, contudo não houve adaptação.*

1.4.3. *Em anexo remeto nova declaração que atesta o impedimento do outro progenitor”.*

## 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”*, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP, estão todos inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.4. 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.
- 2.5. 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”*.
- 2.6. 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”*.

- 2.7. 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”*].
- 2.8. 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.
- 2.9. 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.
- 2.10. 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 empresa 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, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, 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. A entidade empregadora 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO EM 20 DE JUNHO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,  
COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E  
SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE  
PORTUGAL.