

## PARECER N.º 750/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 3483 - FH/2023

### I – OBJETO

- 1.1. Em 19.07.2023, 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 23.06.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte,
  - 1.2.1. *Como "... a desempenhar funções na Área de ..., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requeri em agosto de 2018 a prática de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos ... nascido a .../.../2011 e ..., nascida a .../.../2017, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação.*

- 1.2.2. *A empresa integrou-me então no horário ..., com amplitude entre as 08h00 e a 16h30, com rotatividade de 2ª a 6ª feira, a qual pratiquei desde 2018 até 2021.*
- 1.2.3. *Devido a uma alteração de circunstâncias em 2021, solicitei a redução da minha carga horária diária para 6 horas, com prática de amplitude entre as 10h00 e as 16h00, de 2ª a 6ª feira, excluindo feriados, pelo período de 1 ano, a partir de 1 de agosto de 2021.*
- 1.2.4. *Fui integrada então na matriz ..., com efeitos a partir de 1 de agosto de 2021.*
- 1.2.5. *Sucede que as circunstâncias que me levaram a solicitar a redução de PNT diário em 2021, se mantêm, pelo que venho por este meio solicitar a prorrogação da manutenção do meu atual horário por mais um ano, a partir de 1 de agosto de 2023 até 31 de julho de 2024”.*
- 1.3. Em 11.07.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“A empresa é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência em ... ao ... Exercendo a sua atividade nos ..., para o que se encontra devidamente licenciada.*
- 1.3.2. *A empresa encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade segundo período de funcionamento contínuo durante 24 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, todos os dias da semana e todos os dias do ano, abrangendo, naturalmente, Sábados, Domingos e feriados, pelo que tem a empresa de organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente a*

*atividade operacional de assistência em ... segundo o regime de organização de trabalho por turnos- cfr. 221º, nº 1 do CT.*

**1.3.3.** *O Acordo de Empresa ("AE") estabelece varias modalidades de horários de turnos a que a empresa pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber:*

- a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;*
- b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas com entradas entre as 06h00 e as 16h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8 horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;*
- c) horário de turnos com hora de entrada variável, mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: 5 e 8 horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (...);*
- d) horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 horas entre as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);*
- e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas ("H24"), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;*
- f) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no paragrafo anterior;*
- g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*

- h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*
- i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.*

**1.3.4.** *A Trabalhadora encontra-se vinculada à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Técnica de ... "...", exercendo a sua atividade no Sector do ... da empresa, atualmente com um período normal de trabalho a tempo parcial, a seu pedido e ao abrigo da proteção da parentalidade, com prestação de trabalho diária de 06h00 e 30h00/semana, em amplitude das 10h00 as 16h00, concedido desde Agosto de 2021.*

**1.3.5.** *Sucede que nos últimos anos, tem-se a Empresa deparado, com um aumento significativo de pedidos de horários especiais ao abrigo da proteção da parentalidade, horários flexíveis não regulares (com folgas rotativas) e horários flexíveis regulares (2ª a 6ª, com folgas fixas aos fins de semana), nas áreas operacionais com maior número de trabalhadores (como o é a área do ...) e conseqüentemente com maior impacto na (in)disponibilidade de recursos nos sectores em questão.*

**1.3.6.** *Verifica-se que em 2023, face a 2018, na área de ... do ..., o número de horários especiais flexíveis não regulares (com restrição de amplitude horaria, mas prestação de trabalho de 2º feira a domingo aumentaram de 82 para 128, ao que acresce um aumento de concessão de horários flexíveis com prestação de trabalho unicamente de 2º a 6º passaram de 12, em 2018, para 68, em 2023, perfazendo em 2023 um total de 196*

*(cento e noventa e seis) horários flexíveis naquele sector, acentuando-se, cada vez mais, o desequilíbrio entre as necessidades operacionais inerentes ao funcionamento da Empresa e os recursos humanos efetivamente disponíveis para o efeito no sector de ...:*

- 1.3.7.** *Na verdade, a atribuição do horário flexível gera ineficiência operacional, o que não é legítimo.*
- 1.3.8.** *Consequentemente, todos estas horários flexíveis não representam verdadeiros horários de trabalho da área ou do sector em que um(a) Trabalhador(a) esta integrado(a), significando sim a proliferação de horários flexíveis elaborados ao gosto individual de cada Trabalhador(a), mas não associados a critérios de racionalidade operacional, o que esta seriamente a comprometer a capacidade de resposta operacional da empresa aos serviços para os quais é contratado, com prejuízo daí decorrente, já que existem períodos diários e dias durante a semana que manifestamente não têm cobertura de recursos humanos suficientes para as necessidades operacionais.*
- 1.3.9.** *Na realidade, as tarefas aos fins de semana ou em faixas horarias deficitárias poderiam ser realizadas por recursos regulares efetivos da empresa, não fosse o desequilíbrio de disponibilidade do quadro de RH que se verifica ao fim de semana, devido ao numero desproporcional de horários flexíveis de 2ª a 6ª, que representam quase metade dos horários flexíveis da área de ... atualmente em vigor, sem acarretar custos diretos adicionais avultados para uma empresa num quadro financeiro tao debilitado como o é o da empresa, e que levou à declaração de insolvência da Empresa (como e publico e notório), cuja continuidade é, par isso, insustentável.*

- 1.3.10.** *Ao contrário do que parece ser o entendimento do( a) Trabalhador(a) quando solicita a atribuição de um horário flexível com indicação de uma amplitude horaria limitada e prestação de trabalho unicamente de segunda-feira a sexta-feira, não se esta a cumprir o que e definido no regime de horário flexível previsto no Código do Trabalho, já que esse não confere o direito ao(a) Trabalhador(a) de escolher um concreto horário de trabalho (ou os seus limites), incluindo quanto aos dias de descanso.*
- 1.3.11.** *Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho do(a) Trabalhador(a) a tempo parcial (06h00/dia e 30h00/semana) em regime flexível, segunda a sexta-feira, em amplitude horaria entre as 10h00 e as 16h00 e com descansos semanais fixos aos fins de semana, ora apresentado pelo(a) Trabalhador(a), não tem enquadramento no regime de horário flexível, previsto no artigo 56º do CT, não estando, conseqüentemente, sujeito às regras e requisitos previstos no artigo 57º do CT, uma vez que consubstancia uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador!*
- 1.3.12.** *Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário flexível a tempo parcial (06h00/dia e 30h00/semana), com prestação de trabalho Segunda a Sexta-feira, em horário com entradas/saídas 10h00 - 16h00 e com descansos semanais fixos aos fins de semana”.*
- 1.4.** Em 16.07.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido e refutando os argumentos da entidade empregadora.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 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. 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.
- 2.5. 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. 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.

- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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.
- 2.11.** 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, 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.
- 2.13.** 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 da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a dar cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, devendo os pedidos anteriores e os atuais pedidos 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, 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 16 DE AGOSTO DE 2023, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.**