

## PARECER N.º 935/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 4632 - FH/2023

### I – OBJETO

1.1. Em 20.09.2023, 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 23.08.2023, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“Conforme e do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. em 2013, exercendo atualmente as funções profissionais de ... que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.*

1.2.2. *Ora, por motivo de ter dois filhos menores, de dois meses e de doze anos de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.ª do Código do Trabalho.*

- 1.2.3. *Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho mais novo completar 12 anos de idade*
- 1.2.4. *Remeto ainda, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que o meu filho vive comigo em comunhão de mesa e de habitação.*
- 1.2.5. *Solicito a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira, das 07:00 as 15:30 horas, com intervalo de trinta minutos para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo, sem prejuízo da dispensa de duas horas diárias para a amamentação que pretendo usufruir quando regressar ao serviço.*
- 1.2.6. *Solicito ainda a dispensa de prestação de serviço em dias feriado”.*
- 1.3. Em 13.09.2023, foi comunicada à trabalhadora requerente a resposta da entidade empregadora, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“A empresa, para dar uma resposta cabal a todos os protocolos em vigor, tem de estar afetos ao tratamento de roupa hospitalar, um numero estável de trabalhadores, numa média de 40 a 42 trabalhadores, por turno, de segunda-feira a sábado, incluindo feriados, efetuando-se a laboração dos ... dentro dos seguintes horários: 07h00m - 15h30m; 13h30- 22h00m.*
- 1.3.2. *Atualmente, V. Exa. encontra-se afeta ao turno das 13h30m às 22h00m, pelo que face ao número médio de trabalhadores afetos a*

*cada um dos turnos, se mostra imprescindível que V. Exa. possa praticar um horário que abranja o turno da tarde.*

- 1.3.3.** *Relativamente à fixação dos dias de descanso aos sábados e domingos, a deferir-se o seu pedido tal acarretará e acentuará o défice entre os trabalhadores escalados e os postos de trabalho existentes, o que colocara em crise a capacidade produtiva da ... e logicamente a sua produtividade efetiva, com as consequências daí decorrentes para a atividade assistencial na prestação de cuidados de saúde e para a empresa.*
- 1.3.4.** *Para além da situação especial de V. Exa., existem atualmente seis trabalhadores que transitaram do turno da tarde para o turno da manhã, também ao abrigo do regime de horário flexível, pelo que se torna económica e operacionalmente inviável aceitar o seu pedido, sob pena de o ... entrar em incumprimento em relação ao contratado com os Associados e Clientes, por indisponibilidade de trabalhadores em numero suficiente para garantir a normal e regular prestação de serviços, sem colocar em causa o equilíbrio laboral, os tempos de descanso obrigatórios e o controle dos custos operacionais associados à prestação, nomeadamente com a contratação de mais recursos humanos para sua substituição.*
- 1.3.5.** *Verifica-se que outros trabalhadores, com a mesma categoria profissional, afetos a esta prestação de serviços também têm filhos menores de doze anos, o que faz aumentar fortemente a probabilidade de virem a apresentar pedidos de prática de horário flexível com dispensa de trabalho aos fins de semana.*

- 1.3.6. *Em suma, reforça-se a ideia de que com o deferimento do regime de prestação de trabalho no horário pretendido, existe séria probabilidade de colocar em causa o equilíbrio da rotação da escala e conseqüentemente ocorrer desequilíbrio na eficiência e eficácia da prestação do serviço, podendo daí resultar danos irreparáveis para os utentes dos serviços.*
- 1.3.7. *Acresce ainda, que o horário flexível pretendido por V. Exa. não se encontra previsto na lei, dado que não se enquadra no conceito de "horário flexível" definido nos n.ºs 2 e 3 do art.º 56.º do Código do Trabalho na sua atual redação.*
- 1.3.8. *Assim, sempre se dirá que serão permitidas trocas de horário entre trabalhadores, desde que sejam cumpridas as horas de descanso obrigatórias por lei, por forma a ser proporcionadas as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal- Cfr. n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.9. *Nesta conformidade, de forma a que não se verifique colisão de direitos com outros trabalhadores em idênticas circunstâncias e não se mostrando possível, nem conveniente, pelas razões supra aludidas, lançar mão de outros mecanismos (nomeadamente trabalho suplementar ou contratação de novos recursos humanos de substituição), a empresa não apresenta condições para atender ao requerido por V. Exa., propondo-se em alternativa a prática do seguinte horário: - 13h30m às 19h30m (com possibilidade de se avaliar a possibilidade do horário 12h30 às 18h30), de segunda a sábado e dispensa de prestação de serviço aos feriados".*

- 1.4. Em 27.09.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e 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 actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 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.º 4 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 trabalhadores, 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. 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.** 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, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.



- 2.11. 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.
- 2.12. 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 empresa, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, deveria ter atendido tantos os primeiros como os pedidos seguintes, de modo a evitar 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 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.

- 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 11 DE OUTUBRO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**