

**PARECER N.º 1006/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 5149 - FH/2023

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 27.09.2023, 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 01.09.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que está *“a prestar serviço com a categoria de ...nessa Instituição, vem nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, expor e requerer o seguinte:*
  - 1.2.2. *A Requerente tem uma filha com 3 anos, que frequenta a creche/infantário no horário das 8:00 as 18:00.*

- 1.2.3. *Como tal, a Requerente depende do horário flexível — de modo a não trabalhar por turnos e durante a noite, - para prestar os cuidados necessários e adequados à sua filha, nomeadamente ir levá-la e buscá-la à escola, servir-lhe o lanche, ajudá-la com os trabalhos de casa, brincar com ela e preparar o jantar.*
- 1.2.4. *A Requerente não tem mais ninguém no seu agregado familiar que possa substituí-la, adequadamente, nas tarefas acima mencionadas, pelo que, é imprescindível, ao bem-estar da menor, que comece a trabalhar em regime de horário flexível.*
- 1.2.5. *Como tal, vem nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicitar e informar V. Exa. que pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, pelo período em que o menor atinja o fim dos 12 anos, com o seguinte horário de trabalho (de segunda a sexta-feira, com exceção de feriados):*  
*Das 8 horas e 00 minutos às 10 horas e 00 minutos (manhã); flexível*  
*Das 10 horas e 00 minutos às 14 horas e 00 minutos (tarde). Fixo*  
*Das 14 horas e 00 minutos às 16 horas e 00 minutos (tarde). Flexível*
- 1.2.6. *Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente”.*
- 1.3. Em 11.09.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“A trabalhadora desempenha funções de ... e Centro de Dia, nesta ...;*
- 1.3.2. *Estão afetas exclusivamente à valência de ERPI como ... e auxiliar de serviços gerais 23 trabalhadoras;*

- 1.3.3. *Na ERPI estão em prática três turnos repartidos por vinte e quatro horas, das 08.00h às 16.00h, das 16.00h as 24.00h, e das 00,00h às 08,00h, com alguns desfasamentos de 30 minutos nos três horários;*
- 1.3.4. *O turno das 00,00h às 08,00h é preenchido por duas trabalhadoras afetas à noite, inclui de forma rotativa as restantes trabalhadoras nas folgas e impedimentos das colegas.*
- 1.3.5. *Estabelecidos os turnos como descrito nos pontos anteriores, ainda assim, a Mesa Administrativa decidiu criar dois turnos para eventuais horários flexíveis e/ou amamentação, das 08,00h às 16,00h, e das 10,00h às 18.00h, para que rotativamente fossem ocupados;*
- 1.3.6. *As trabalhadoras afetas a ERPI colaboram na valência SAD nas faltas e impedimentos das colegas afetas aquele serviço;*
- 1.3.7. *Das 23 trabalhadoras anteriormente referidas, registou-se entre o dia 1 de janeiro e 31 de julho as seguintes ausências ao serviço: baixas médicas 183 dias, faltas injustificadas 53 dias, e banco de horas 291 horas, este último, foi deliberado pela Mesa Administrativa conceder um total anual de 40 horas, a utilizar em casos como por exemplo resolver assuntos pessoais na repartição de finanças, nas entidades bancárias entre outros;*
- 1.3.8. *Aos números referidos no ponto anterior, não estão contabilizadas as ausências ao serviço justificadas, como por exemplo ida a consultas médicas, acompanhamento de familiares a consultas, entre outras.*
- 1.3.9. *Pelo exposto e, considerando que mais duas trabalhadoras apresentaram pedido de horário flexível; considerando que nunca*

*houve - recetividade/flexibilidade - para o cumprimento dos horários pré-definidos como descrito no número 5; considerando o parecer da Direção Técnica:*

- 1.3.10.** *Em relação ao horário flexível para as funcionárias ... e ..., o funcionamento de ERPI da ... é de 24 Horas, contando corri menos duas pessoas para estender os turnos e nomeadamente trabalho aos fins de semana e feriados as restantes funcionárias sentem-se sobrecarregadas e consideram injusto da parte das colegas não colaborarem nomeadamente no turno da tarde/noite.*
- 1.3.11.** *Neste momento num universo de 51 utentes, apenas 8 são considerados independentes sendo assim a carga física exigida em cada turno muito pesada para distribuir pelas funcionárias que não têm horário flexível, sendo essencial por uma questão de justiça conseguir alternar por todas os 3 turnos (manhã, tarde e noite).*
- 1.3.12.** *Consideramos o tempo familiar importantíssimo para todos e não apenas para quem tem filhos pequenos sendo que contando com mais duas funcionárias o trabalho em si pode ser melhor distribuído pelas colaboradoras e não acarretar trabalho extra para as colaboradoras que se sentem neste momento discriminadas face aos benefícios extras das colegas.*
- 1.3.13.** *Tendo a consciência das exigências da valência ERPI, à qual não é alheio o equilíbrio emocional que as restantes trabalhadoras necessitam para a prestação de cuidados, informamos que nos termos do art.º 57º do CT, é intensão da Mesa Administrativa recusar o pedido de horário flexível”.*

- 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. 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. ..., 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 12<sup>a</sup> 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 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 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, tendo em consideração as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do seu 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 24 DE OUTUBRO 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.