

## PARECER N.º 1193/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 5791 - FH/2023

### I – OBJETO

- 1.1. Em 14.11.2023, a CITE recebeu da (entidade empregadora) ..., 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 09.10.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Como *“Ajudante de Cozinha, vem, requerer, ao abrigo do disposto nos art.ºs 56.º e 57.º do Código do Trabalho, autorização para a prestação de trabalho em horário flexível, o que faz com os seguintes fundamentos:*
  - 1.2.2. *A requerente tem a seu cargo duas filhas menores, uma com 3 anos de idade e outra com 1 ano de idade.*

- 1.2.3. *Para os devidos efeitos, a requerente declara que vive com as suas filhas menores em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.4. *A sua filha mais nova frequenta a creche, sendo o horário de funcionamento das 7h30 às 18h30. A sua filha mais velha, por sua vez, frequenta a Escola, sendo o horário de funcionamento das 7h45 às 18h30, conforme documento em anexo.*
- 1.2.5. *A requerente pretende trabalhar sob o regime de flexibilidade de horário, de modo a ser possível ir buscar as suas filhas aos respetivos estabelecimentos escolares que frequentam, bem como proceder ao seu acompanhamento e assistência depois de concluída a jornada “letiva” diária.*
- 1.2.6. *A possibilidade de flexibilidade de horário, com fixação de horários ajustados, para acompanhamento de filhos menores, é um direito do trabalhador consagrado no art.º 56.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.7. *A requerente pretende prestar serviço em regime de horário de trabalho flexível até o seu filho perfazer a idade de 12 anos, comprometendo-se a assegurar o normal funcionamento do serviço.*
- 1.2.8. *A requerente pretende prestar serviço em regime de horário flexível com início no 31º dia a contar da data da entrada da receção do presente requerimento, atento o disposto no art.º 57.º n.º 1 do Código do Trabalho.*
- 1.2.9. *O horário flexível a elaborar deverá prever uma amplitude de horário (entre plataformas móveis e fixas) que permita à requerente iniciar o*

*seu trabalho diário às 8h, e terminar até às 17h00, devendo ser organizado de segunda a sexta-feira (dias úteis)”.*

- 1.3. Em 02.11.2023, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.3.1. “A instituição tem por missão a prestação de um serviço de referência, dirigido à população idosa, nas diversas valências que oferece.
  - 1.3.2. Para conseguir manter o regular funcionamento e poder prestar o serviço que presta aos utentes, a N/instituição dispõe de vários horários organizados em equipas e rotativos, em regime permanente de 24H.
  - 1.3.3. Assim, não obstante o regime de horário flexível ter aplicação no seu caso, a lei laboral não permite que seja V. Exa., enquanto trabalhadora, a escolher os seus dias de descanso semanais. Com efeito, o horário requerido por si põe em causa o funcionamento do serviço da N/instituição que labora, como acima referido, em regime permanente de 24H. Na verdade, as necessidades do serviço são constantes, nomeadamente, no serviço da Cozinha onde V. Exa. trabalha. É sempre necessário manter o serviço de Cozinha operacional onde as exigências de funcionamento, organização e execução são elevadas.
  - 1.3.4. Deste modo, o horário que lhe for fixado não poderá implicar uma sobrecarga inadmissível para outros trabalhadores, os quais também têm responsabilidades familiares.

- 1.3.5. Assim, e como já tínhamos conversado pessoalmente, a nossa proposta de horário é aceitar o por si sugerido, ou seja, das 8h00 às 17h00 ou das 9h00 às 18h00, organizado, todavia, de domingo a sábado.
- 1.3.6. Esperamos, deste modo, ir ao encontro das suas necessidades, sem descuidar naturalmente os interesses da N/instituição”.
- 1.4. Em 08.11.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando e esclarecendo melhor 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 atividade 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/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 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.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/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. 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, 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.
- 2.9. 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.

- 2.10.** 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, 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, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora..., 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 6 DE DEZEMBRO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,  
COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E  
SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL  
E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**