

**PARECER N.º 1194/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 5835 - FH/2023

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 15.11.2023, 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 19.10.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Venho por este meio informar que a minha licença de maternidade acaba no dia 05/11/2023, sendo que por lei tenho direito a redução de horário, por dois períodos distintos, esse horário seria das 9h-13h e das 14h-16h, tendo uma hora de almoço, como já tinha anteriormente antes de engravidar.*”

- 1.2.2. *Seria possível tirar as minhas férias, logo a seguir à licença de maternidade terminar, ou seja, começaria logo as férias no dia 6/11/2023, essas férias são relativamente ao ano de 2022 e 2023, tendo 38 dias do ano de 2022 e 22 dias do ano corrente.*
- 1.2.3. *Relativamente aos fins de semanas e feriados, tendo 3 menores ao meu encargo, sendo que um deles já tem 12 anos, mas os outros não, pedia para só trabalhar durante a semana, de segunda-feira a sexta-feira”.*
- 1.3. Em 08.11.2023, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção do seu pedido de Flexibilidade de Horário de trabalho, na categoria profissional de trabalhadora de serviços gerais.*
- 1.3.2. *Note-se que resulta da lei que um trabalhador de serviços gerais, que é a sua categoria profissional, “Procede à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo; efetua o transporte de cadáveres; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional.”*
- 1.3.3. *Como é do seu conhecimento, esta instituição possui diversas valências de apoio a idosos doentes, laborando 24 horas por dia, 365 dias por ano, dado o tipo de serviços que presta aos seus utentes, pertencentes aos estratos populacionais mais carenciados, que necessitam de cuidados contínuos, diários e noturnos.*

- 1.3.4. *De maneira que, apenas o sistema de turnos rotativos é o único modo possível de assegurar o funcionamento destes serviços em laboração contínua.*
- 1.3.5. *Descendo ao caso concreto, V. Exa. apresentou um pedido de flexibilidade de horário, para trabalhar de segunda a sexta-feira das 9h00 às 16h00.*
- 1.3.6. *Desde logo, importa salientar que o art.º 56º do CT define horário flexível como sendo “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário”, pelo que o seu pedido não se enquadra nesta definição legal.*
- 1.3.7. *Assim, o horário por si solicitado não cumpre esses requisitos legais, não sendo, na verdade, um horário flexível, nem sequer sendo um horário, antes um limite de horas que não atenta as regras legais que devem ser observadas neste âmbito.*
- 1.3.8. *Conclui-se, assim, que o conteúdo por si pedido não tem enquadramento legal.*
- 1.3.9. *Sem prescindir, e ainda que o pedido tivesse sido efetuado nos termos legais, é intenção desta entidade patronal recusar o mesmo, porquanto verifica-se uma exigência imperiosa do funcionamento desta entidade que o seu horário de trabalho continue a ser àquele que vinha sendo praticado, ou seja, horários por turnos de segunda-feira a domingo, com folgas rotativas.*

- 1.3.10. *Isto porque, esta instituição conta com 7 funcionários com a sua categoria profissional, sendo que desses 3 funcionários, (... , ... e ...) já se encontram a beneficiar desse regime, efetuando o horário de segunda a sexta-feira das 9h00 às 16h00.*
- 1.3.11. *Acresce ainda que a funcionária dessa mesma categoria profissional, ..., entregou na data de hoje baixa médica prolongada, ficando o serviço ainda mais comprometido uma vez que estará ausente da instituição por período prolongado.*
- 1.3.12. *Sucede que, nesta instituição existem 30 utentes, tendo esta instituição de ter no mínimo 4 funcionários em cada turno para assegurar o bem-estar e a saúde daqueles, conforme contrato de prestação de serviços celebrado com os utentes.*
- 1.3.13. *Note-se que os funcionários ... e ... que trabalham por turnos, também necessitam de folgar e de férias, pelo que caso o seu pedido fosse deferido, não se conseguiria assegurar os turnos da tarde, feriados e fins de semana, além de se verificar um excesso do número de funcionários no turno da manhã de segunda a sexta-feira.*
- 1.3.14. *Veja-se que, resulta da cláusula 43ª, n.º 4, da CCT: “Nos casos previstos no número anterior, as instituições assegurarão ao trabalhador o gozo anual de um mínimo de 12 dias de descanso semanal coincidentes com o domingo”.*
- 1.3.15. *Ora, sendo os horários organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, a empresa tem, obrigatoriamente, de respeitar o que resulta da cláusula transcrita.*

1.3.16. Assim sendo, é intenção da Instituição indeferir o pedido efetuado por si”.

1.4. Em 13.11.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. *“Havendo requerimentos aceites injustamente, à qual V. Ex. aceitou, sem pedir qualquer documentação à colaboradora e posterior pedindo quando este foi aceite, considerando-se haver discriminação e o trabalhador não pode ser discriminado, em relação a outros colegas.*

1.4.2. *V. Exa. refere na carta que me foi enviada que a colaboradora, ... entregou a baixa, por tempo indeterminado e referindo também que a colega ... e ..., também trabalham por turnos e precisam das suas respetivas folgas e férias, ficando a esquecer da D. ....*

1.4.3. *O requerimento que entreguei, eu não referi ninguém, ficando sem perceber porque foram citadas na carta que me foi enviada.*

1.4.4. *Relativamente à situação que pedi, redução de horário e para poder trabalhar de segunda-feira a sexta-feira, das 9h às 16h, sendo que tenho 3 menores a meu encargo, amamentando e um deles ter uma doença crónica (perturbação hiperatividade e défice de atenção), ter que ter um apoio maior da parte da mãe, sendo que este está a ser seguido no Hospital de ..., ...”*

## 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.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. 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, 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.
- 2.11. 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, existe uma questão prévia que impede a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que é a questão da trabalhadora ter pedido a redução de horário, no âmbito do pedido de horário flexível, o que exigiria um acordo prévio com a entidade empregadora, que não existiu.
- 2.13.** A trabalhadora com filhos menores de 6 anos, como parece ser o caso, antes de recorrer ao pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho, tem que ter gozado a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho, relativamente aos seus filhos, que são menores de 6 anos, uma vez que, nos termos do n.º 2 do artigo 55º do mesmo Código, o direito ao trabalho a tempo parcial só *“pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades”*, sendo uma dessas modalidades a do trabalho a tempo parcial até 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.
- 2.14.** Esta norma justifica-se, uma vez que a licença parental complementar em qualquer das suas modalidades, não carece de autorização por parte da entidade empregadora, que apenas tem de ser informada pela trabalhadora, por escrito, com 30 dias de antecedência,

relativamente à data do seu início, conforme o disposto no n.º 5 do citado artigo 51.º do Código do Trabalho.

- 2.15.** Acresce que a trabalhadora que pretenda trabalhar a tempo parcial por período inferior ou superior a metade do tempo completo, terá previamente de chegar a acordo com a sua entidade empregadora, nos termos do n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, o que não sucedeu, no presente caso.
- 2.16.** Acresce, também, que a trabalhadora não declarou que os/as filhos/as vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme dispõe o artigo 57.º n.º 1, alínea b), ponto i do mesmo Código.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., podendo, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer.
- 3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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, do dever de 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.**