

## PARECER N.º 1250/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 6065 - FH/2023

### I – OBJETO

**1.1.** Em 28.11.2023, 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 02.11.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:

**1.2.1.** *“A desempenhar funções de Psicóloga na instituição, venho por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhadora com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar o meu filho, nascido a 20/06/2012 e até que este perfaça 12 anos (20/06/2024).*

**1.2.2.** *Com um horário de trabalho atual, rígido das 9h00 às 17h00, considerando o disposto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, proponho que o referido horário contenha, dois períodos de presença obrigatória (2h00), dentro de um período de*

*funcionamento proposto das 8h30 e as 18h30. Período de início: 10h30; período de termo: 12h30 (2h00); Período de início: 14h30; período de termo: 16h30 (2h00).*

**1.2.3.** *Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (35 horas), em média de cada período de quatro semanas e, que o descendente acima referido habita comigo em comunhão de mesa e habitação”.*

**1.3.** Em 21.11.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** *“Não juntou qualquer documento comprovativo da idade do seu filho nem da alegada comunhão de mesa e habitação.*

**1.3.2.** *Também não indicou a data a partir da qual pretende prestar trabalho no horário flexível proposto.*

**1.3.3.** *Desconhece-se - por falta de documentos comprovativos - a idade do menor e a comunhão de mesa e habitação.*

**1.3.4.** *Pelo que se recusa o pedido apresentado por falta de requisitos formais.*

**1.3.5.** *Quanto ao pedido, a trabalhadora foi admitida ao serviço desta IPSS, em 07/11/2017, desempenhando as funções inerentes à categoria profissional de psicóloga, nas respostas sociais de ..., atualmente designado por ... (...) e ... (...).*

**1.3.6.** *Sempre desempenhou funções nestas respostas sociais, sendo certo que quer no recrutamento quer na sua admissão foi devidamente informada da total necessidade desta IPSS para que as suas funções fossem desempenhadas no horário de funcionamento do ....*

- 1.3.7.** *O período de funcionamento do ... é entre as 09:00 e as 17:00 horas.*
- 1.3.8.** *A trabalhadora refere a “um período de funcionamento proposto das 8h30 e as 18h30” que não corresponde ao período de funcionamento da resposta social em causa.*
- 1.3.9.** *O período de trabalho direto dos técnicos com os utentes é o seguinte: entre as 09:30 e as 12:00 horas e entre as 14:00 e as 16:00 horas; sendo que o intervalo para almoço dos utentes é entre as 12:00 e as 14:00 horas.*
- 1.3.10.** *Por esse motivo foi estabelecido o horário de trabalho da trabalhadora entre as 9h00 e as 17h00 horas, com intervalo para almoço entre as 13:00 e as 14:00 horas.*
- 1.3.11.** *Desta forma o atual horário de trabalho da trabalhadora cobre, na totalidade, o período de trabalho útil de trabalho dos técnicos com os utentes da resposta social de ..., como sempre se pretendeu que ocorresse.*
- 1.3.12.** *O bloco fixo do horário de trabalho flexível agora proposto apenas coincide com o período de funcionamento da resposta social durante 01:30 horas, no período da manhã e 01:30 horas durante a tarde.*
- 1.3.13.** *Acresce que, ao fixar 4 horas diárias, deixando as restantes 3 horas para serem prestadas no cumprimento do período normal de trabalho semanal (35 horas), em média de cada período de quatro semanas, conforme previsto na legislação aplicável.*
- 1.3.14.** *A trabalhadora propõe-se a prestar trabalho necessariamente fora do período normal de funcionamento da resposta social.*
- 1.3.15.** *Ou seja, atendendo ao mencionado período de funcionamento de resposta social de ..., prestaria serviço quando esta não estivesse a funcionar, sem utentes.*
- 1.3.16.** *A empregadora pretende que todo o período normal de trabalho da trabalhadora ocorra durante o período de funcionamento de resposta social de ...*
- 1.3.17.** *Não se aceita que pretenda prestar trabalho quando a resposta social está encerrada, sem utentes.*

**1.3.18.** *Assim, a empregadora recusa o horário de trabalho flexível nos termos pretendidos pela trabalhadora, por provocar perturbação no bom funcionamento da resposta social de ....*

**1.3.19.** *Se assim, se não entender, fixa-se o período de início entre as 09:00 horas e as 10:30 horas e o período de termo entre as 16:30 e as 18:00 horas”.*

**1.4.** Em 25.11.2023, 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.** *“Assim, para prova da idade do meu filho e da comunhão de mesa e habitação junto cartão de cidadão e declaração da AT comprovativa da composição do meu agregado familiar.*

**1.4.2.** *Que o regime de horário em trabalho flexível se inicie a partir do dia 01/01/2024.*

**1.4.3.** *O motivo pelo qual, solicitei a aprovação do horário flexível, prende-se com a necessidade da gestão da minha família monoparental e da conciliação da vida familiar, profissional e pessoal.*

**1.4.4.** *O horário de funcionamento proposto foi meramente para cumprimento da lei que refere a possibilidade de trabalho até dez horas em cada dia, no entanto, concordo com o período mencionado no ponto 19 — das 9h00 às 18h00;*

**1.4.5.** *O bloco fixo poderá ser corrigido para 10h00 — 12h00 e 14h00 — 16h00, períodos coincidentes com o período de funcionamento de resposta social ....*

**1.4.6.** *Na minha atividade de psicóloga, acompanho diariamente todos os utentes quer externos quer internos, entre as 9h00 e as 16h00, em ....*

**1.4.7.** *No entanto, grande parte dos utentes internos, pertencentes à resposta social de ..., a partir das 16h00, começam a regressar em pequenos grupos às respetivas unidades residenciais. Este momento de regresso, tem-se revelado ao longo dos últimos anos, um fator desencadeador de alterações comportamentais frequentes, e que por esse motivo, tenho adotado a estratégia de estar várias vezes presente, sobretudo na Unidade ..., que acolhe utentes mais autónomos, mas mais complexos do ponto de vista comportamental.*

**1.4.8.** *Como é do vosso conhecimento, para assegurar esse serviço, em algumas situações, trabalho para além do meu horário (facilmente confirmável através do registo de ponto dos últimos anos) pois as situações conflituosas entre utentes que surgem no ... nesse período, as alterações comportamentais e a desregulação emocional de alguns, merecem a minha intervenção no momento, impedindo-me de cumprir com o meu horário de saída, sem antes assegurar que estejam minimamente estabilizados do ponto de vista comportamental/emocional, de forma a facilitar e ajudar o trabalho das equipas de ....*

**1.4.9.** *Por este motivo, quando apresento a possibilidade de ter a flexibilidade de trabalhar até às 18h / 18h30, é porque na realidade também existe trabalho e significativo, após o referido período normal de funcionamento da resposta social de ..., na respetiva resposta social de ..., para a qual também fui contratada.*

**1.4.10.** *Perante o exposto, solicito: Período de funcionamento proposto das 9h00 e as 18h00; Período de início: 10h00; período de termo: 12h00 (2h00); Período de início: 14h00; período de termo: 16h00 (2h00).*

**1.4.11.** *Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (35 horas), em média de cada período de quatro semanas.\*

**1.4.12.** *Este pedido abrangerá as minhas necessidades atuais de trabalhadora com família monoparental, conciliando com os interesses referidos pela entidade patronal, solicitando que o horário seja alterado com efeitos a partir do próximo dia 01.01.2024”.*

## 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.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 efetuar 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.** 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.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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, retificado na apreciação, em consonância com os argumentos da instituição, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que ficam convenientemente assegurados, os períodos de funcionamento da resposta social aos utentes de ...

### **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 ...

**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 20 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.**