

PARECER N.º 52/CITE/2024

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 6194 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 05.12.2023, 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 31.10.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Auxiliar de Saúde, a exercer funções no ..., e nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, vem solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de três anos, (sendo que sou a única responsável pela mesma, pois, como podem verificar a minha filha não tem pai), pelo penado de dois anos com o seguinte horário de trabalho: De Segunda-feira a Sexta-feira: Das 09:30 horas às 12:30 horas*

(manhã); Das 13:00 horas às 17:30 horas (tarde). Período para Intervalo de descanso diário: Das 12:30 às 13:00 horas. Com folgas fixas aos dias de sábado e domingo, assim como folga aos feriados.

- 1.2.2.** *Esse pedido de horário deve-se, porque tenho que deixar a minha filha na creche às 8:00 e vou busca-la por volta das 18h.*
- 1.2.3.** *Declaro ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente, não tendo ninguém que me possa auxiliar".*
- 1.3.** Em 17.11.2023, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, que "a presente missiva serve para manifestar a intenção de recusa do pedido de atribuição do horário em regime de horário flexível anteriormente apresentado, nomeadamente, com base nos seguintes fundamentos:
- 1.3.1.** *"A empregadora é uma estrutura residencial para pessoas idosas, em que são desenvolvidas atividades de apoio social e prestação de cuidados adequados e ajustados às necessidades das pessoas idosas e suas famílias;*
- 1.3.2.** *V. Exa. foi contratada em 09 de agosto de 2021, para exercer as funções de ajudante de lar, em regime de turnos rotativos.*
- 1.3.3.** *Não obstante, e porque a empregadora é sensível e compreensível com os trabalhadores que têm filhos menores, e pretende, sempre, da melhor forma e não prejudicando a organização e gestão económica do serviço, conciliar a vida familiar e pessoal com a vida profissional dos seus colaboradores, facilitou que V. Exa. praticasse o horário/turno da manhã (das 08h às 16h).*

- 1.3.4.** *Em março de 2023, foi-lhe concedido, conforme seu pedido, praticar o horário de trabalho em turno fixo das 09h às 17h, em escala rotativa, com uma folga ao fim de semana.*
- 1.3.5.** *Pretende agora, alterar o seu horário de trabalho, sem fundamento aparente, pois já está a trabalhar há algum tempo neste horário e tem organizado a sua vida, pelo que não indica qual a alteração da sua situação familiar/pessoal relativamente ao início de funções que justifique este novo pedido de horário flexível.*
- 1.3.6.** *Esta empregadora tem sido bastante compreensiva, colaboradora e condescendente com os seus pedidos no que respeita aos horários de trabalho que pretende praticar, contudo, este novo pedido, pelas razões que se expõem na presente missiva, não poderá ser atendido.*
- 1.3.7.** *Como sabe, os horários de trabalho são elaborados com vista à rotatividade de toda a equipa, de forma a obter a mais equitativa distribuição de tempos de trabalho e de descanso.*
- 1.3.8.** *A realização dos turnos em regime de laboração contínua com folga rotativa, nos horários 23h00 - 08h00; 08h00- 16h00; 15h00 - 23h00 é primordial para assegurar o normal funcionamento da residência com vista a assegurar as necessidades dos seus residentes.*
- 1.3.9.** *Toda a gestão operativa da residência está também, assente na existência de 3 (três) turnos com folga rotativa, os quais já estão previamente organizados de acordo com as suas especificidades, ou seja, número de trabalhadores por turno e funções a desempenhar.*

- 1.3.10.** *Mais, a empregadora é obrigada legalmente, através de legislação específica (Portaria n.º 67/2012, de 21 de março, republicada pela Portaria n.º 349/2023, de 13 de novembro), a dispor de um quadro mínimo de pessoal.*
- 1.3.11.** *Assim, no exercício da sua atividade, a empregadora está adstrita ao cumprimento de obrigações legais e contratuais para com os seus residentes, o que implica o dever de prestar os seus serviços a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, cumprindo exigentes níveis de serviços mínimos em termos de tempo e qualidade de serviço.*
- 1.3.12.** *Por esse motivo, a empregadora encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade segundo um período de funcionamento contínuo de 24 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, todos os dias da semana e todos os dias do ano (abrangendo, inclusivamente, sábados, domingos e feriados).*
- 1.3.13.** *Para o efeito, a empregadora organiza os horários de trabalho dos seus trabalhadores segundo o regime de turnos, de modo a respeitar os limites máximos dos períodos normais de trabalho legalmente permitidos.*
- 1.3.14.** *De acordo com o solicitado, V. Exa. pretende um horário semanal das 09h30 às 17h30, com intervalo de 30 minutos para almoço.*
- 1.3.15.** *Na verdade, o pedido apresentado por V. Exa. traduz-se num horário fixo de segunda a sexta-feira, não existindo qualquer margem para a empresa elaborar o horário de trabalho dentro dos requisitos legalmente enunciados nas alíneas a), b) e c), do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

- 1.3.16.** *Assim sendo, salvo melhor entendimento, no caso em análise, não está em causa um pedido de prestação de trabalho com flexibilidade de horário, mas sim, um verdadeiro pedido de alteração de horário de trabalho, não obstante a invocação dos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código de Trabalho, os quais apenas contemplam a prestação de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.*
- 1.3.17.** *Por conseguinte, tendo por base o requerimento de V. Exa., reitera-se que não está em causa um horário flexível, o que obsta a que a empresa pondere ou sequer atribua a V. Exa, um horário que se equipare ao horário anteriormente solicitado por V. Exa.*
- 1.3.18.** *Acresce ainda que a definição dos dias de descanso semanal, no âmbito do horário de laboração contínua, é da responsabilidade da entidade empregadora, sendo que caberá ao trabalhador a escolha, dentro dos limites que a empresa impuser, a hora de entrada e saída do período normal de trabalho diário, cumprindo com as horas obrigatórias de presença na empresa, no enquadramento previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.19.** *Por esse motivo, a atribuição do horário anteriormente solicitado por V. Exa. não poderá ser equacionada, sob pena de ser colocada em causa toda a organização das equipas dos 3 (três) turnos de laboração contínua, na qual V. Exa. se encontra integrada.*
- 1.3.20.** *Salienta-se que a prestação de serviços da empregadora funciona em equipa, que assegura as funções do respetivo turno que vai rodando, sempre como grupo, nos sucessivos horários indicados. Acresce que cada grupo de rotação já tem a dotação adequada para garantir a*

normalidade do funcionamento, o que inclui a previsão face a eventuais ausências pontuais.

- 1.3.21.** *Porém, não é comportável a ausência sistemática de V. Exa. de forma prolongada, seja por semanas ou meses, o que implicaria que V. Exa. trabalharia em contraciclo face ao restante grupo.*
- 1.3.22.** *Acresce que, atendendo ao atual número de elementos de cada equipa de laboração contínua, não é viável a substituição de V. Exa. por demais colegas de trabalho, visto que a forma de constituição das equipas da residência não permite a supressão de postos de trabalho dos elementos que compõem tal equipa.*
- 1.3.23.** *Pelo que se pode verificar pelo horário escolar entregue por V. Exa., aquele estabelecimento de ensino, funciona das 08h00 às 18h30.*
- 1.3.24.** *Ora, seguindo a sua lógica e de acordo com a sua comunicação, deixando a menor na creche às 08h00, poderá entrar ao serviço às 08h30, fazer pausa para almoço das 12h30 às 13h30 e sair do trabalho às 17h30, ou, em alternativa, entrar às 09h00, fazer pausa para almoço das 13h00 às 14h00, sair do trabalho às 18h00 e buscar a menor até às 18h30 (hora de encerramento da creche).*
- 1.3.25.** *No que respeita às folgas fixas ao fim de semana e feriados, tal como solicitado por V. Exa., cumpre esclarecer o seguinte: Querendo V. Exa. ficar abrangida pela figura do horário flexível, caberá ao empregador fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 do Código do Trabalho), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 55.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4 do Código do Trabalho).*

- 1.3.26.** *Não é o caso do pedido infra, uma vez que V. Exa. pretende ser a própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito.*
- 1.3.27.** *Muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar - o horário flexível diz respeito aos limites diários. Com efeito, o pedido de horário flexível efetuado por V. Exa., ao estabelecer a rigidez de folgas fixas, questiona a própria natureza do regime de horário flexível, retirando eficácia nomeadamente ao poder de direção que a empregadora tem nesta matéria, designadamente quanto aos pressupostos de período normal de trabalho contratado (art. 198.º e 212.º do Código do Trabalho), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa.*
- 1.3.28.** *Bem como certo será que a margem de manobra da empregadora para organizar o horário de V. Exa. não pode ficar apenas subordinada aos seus interesses particulares, por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde V. Exa. está inserida e que é também a razão de ser do seu bem-estar através da obtenção de meios de subsistência.*
- 1.3.29.** *Atendendo ao sobredito, bem como às exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que tem o seu funcionamento organizado com base em 3 (três) turnos de laboração contínua, a empresa é forçada a recusar a prestação de trabalho em regime de horário flexível.*

- 1.3.30.** *Na verdade, os condicionalismos ora enunciados são do conhecimento de V. Exa. e justificam de modo incontornável a recusa do horário anteriormente solicitado.*
- 1.3.31.** *Note-se que o horário flexível indicado por V. Exa. e a inexistência de qualquer tipo de amplitude no horário pretendido colide em absoluto com o regime de turnos em vigor na empresa, sem prejuízo da empresa pretender viabilizar aos seus colaboradores uma conciliação da atividade profissional com a atividade familiar.*
- 1.3.32.** *Na presente data, atendendo às necessidades de trabalho existentes na empresa e à forma de operacionalização da respetiva atividade, a empresa não dispõe de qualquer posto de trabalho disponível que seja coincidente com o horário de trabalho pretendido por V. Exa.*
- 1.3.33.** *Cumprе ainda mencionar que o horário de trabalho pretendido por V. Exa. colidiria com a dinâmica das equipas existentes, visto que V. Exa. nunca estaria articulado com nenhuma das equipas de laboração contínua atualmente em vigor.*
- 1.3.34.** *Atendendo ao sobredito e sem prejuízo da atual situação familiar de V. Exa., a empresa entende estarem evidenciadas as exigências imperiosas de funcionamento da empresa e a impossibilidade de V. Exa. desempenhar a respetiva atividade profissional nos termos pretendidos, atendendo à atual operacionalização da atividade da empresa.*
- 1.3.35.** *Nestes termos, recusa a empregadora tanto o horário fixo das 09h30 às 17h30, bem como as folgas fixas aos fins de semana e feriados (neste último caso, acabaria por gozar mais folgas que a restante equipa, o que por questões de igualdade e equidade nunca seria viável).*

- 1.3.36.** *Porém, tendo em conta o desejo de proporcionar a V. Exa condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, como tem sido feito até agora, e conforme já lhe foi concedido anteriormente um horário fixo, vem a empregadora informar que V. Exa. terá o poder de escolher o horário que prefere efetuar, ou seja:*
- 1.3.37.** *Poderá V. Exa. escolher entre o horário: a) das 08h30 às 17h30, com pausa para almoço das 12h30 às 13h30, ou, b) das 09h00 às 18h00, com pausa para almoço das 13h00 às 14h00. Mantendo-se porém o sistema de folgas rotativas, conforme tem vindo a suceder".*
- 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. 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, 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 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.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, 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, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.**
- 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 3 DE JANEIRO DE 2024, 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.