

**PARECER N.º 223/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 712 - FH/2024**

**I – OBJETO**

**1.1.** Por carta registada datada de 29.01.2024, a CITE recebeu em 31-01-2024, da entidade empregadora ..., pedido emissão de parecer prévio de prestação 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 08-01-2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:

**1.2.1.** Como trabalhadora ao serviço da empresa, venho por este meio solicitar a atribuição de regime de trabalho flexível com responsabilidades parentais, *“Só peço que a minha entrada seja às 9h da manhã e as folgas fixas ao fim- de-semana, pois as minhas filhas ainda são pequenas e as Escolas e ATL´s estão fechadas ao fim de semana, e as Escolas, como é do conhecimento geral, só abrem às 8h30” não tenho ninguém nem nenhum familiar com quem deixar as minhas filhas.*”

**1.2.2.** Pretende-se que o regime de horário flexível tenha início no mês de fevereiro.

**1.3.** Em 24.01.2024, por carta registada, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** *“Na sequencia da sua missiva, através da qual solicita a concessão de horário flexível, traduzido na atribuição de folgas fixas aos sábados e feriados e entrada às 9h., não será possível satisfazer a sua pretensão, por razões imperiosas de funcionamento da Casa de Repouso ..., e bem atendendo à impossibilidade de substituição de V. Exa, tendo em conta os seguintes fundamentos: A Casa de Repouso não tem qualquer horário, conforme o pretendido por V. Exa., nem é verdade que tenham sido criado qualquer horário específico para qualquer colaboradora;*

*Não é possível a adoção de horários feitos á medida de cada colaborador, porquanto, a Casa de Repouso presta cuidados a idosos, os quais têm de ter apoio nas suas atividades da vida diária, sendo o horário*

da manhã, um dos mais sobrecarregados, uma vez que, é neste horário que são feitos maioritariamente levantes, cuidados de higiene e conforto pessoal, alimentação, vigilância, entre os demais. Ora a categoria profissional de V. Exa. (ajudante de lar) é essencial, à prestação de cuidados de apoio social, e de apoio nas atividades de vida diária, tão essenciais como alimentação, cuidados básicos de saúde, higiene pessoal, apoio social e psicológico, locomoção, entre outros. O horário que V. Exa. pretende não é conciliável com as necessidades e rotinas da ERPI, e as necessidades básicas dos idosos da ERPI, porquanto, tal levaria a um atraso considerável no desempenho das suas funções com as inerentes consequências para os idosos.

A equipa da ERPI (Lar de Idosos) é constituída por ajudantes de lar, estando distribuídas, num ratio de duas ajudantes de ação direta por cada horário. Os horários praticados na ERPI são:

Horários manhã:

M1 - 07h 11.30h e das 12.30 h -16h00

M2 - 8h00 - 13.30 e das 14.300 - 17h00

Horário intermédio

MII -11.00h -14h00 e das 15h00 às 20h00

Horário da tarde

T1 - 14h30 às 18h00 e das 19h00 às 23h30

T2 - 15h00 às 19h00 e das 20h00 às 24h00

Horário da Noite

N1 - 23h30 03 h00 e das 04h00 às 08h30

N2 - 00.00h -04h00 e das 05h00 às 09h00

Do mesmo modo, se indica que o Pedido efetuado não está devidamente instruído com elementos legais, conforme estatui o Código de Trabalho.

De facto, não é indicado, a data previsível do início da alteração de horário, assim como também não é indicado a previsibilidade da duração do mesmo, ao contrário do disposto no artigo 56. do Código do Trabalho.

**1.4.** No dia 24.01.2024, por email, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido, declara que tem duas filhas menores de 12 anos e acrescenta “Quanto ao número de trabalhadores que a casa tem, sabemos que não corresponde à verdade porque algumas vezes tem havido só duas colaboradoras a darem banhos só de manhã a 40 utentes e que anteriormente eram 5 funcionárias e que as funcionárias que entram as 11h já não dão banhos”.

Informa que durante esta semana vai ter uma reunião com a ACT, e procurar resolver a sua situação.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

*“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…)”.*

**2.2.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.3.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.4.** Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.5.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

**2.6.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao

empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

**2.7.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.8.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.9.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

**2.10.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível com início às 9h, de 2.<sup>a</sup> feira a 6.<sup>a</sup> feira, e com folgas fixas ao sábado e ao domingo.

O fundamento para tal pedido prende-se com o facto de ter duas filhas menores de 12 anos. Solicitando ainda que o horário perdure até uma das suas filhas perfazer os 12 anos de idade.

**2.11.** Analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.12.** Em rigor, e tal como se refere supra (ponto 2.7 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

**2.13.** Sucede que a amplitude apresentada pela trabalhadora, com início às 9h e sem termo não é enquadrável com os turnos existentes na Casa de Repouso de ... onde a requerente desempenha funções.

**2.14.** Efetivamente, em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora indica os turnos da ERPI (Lar de Idosos) onde a requerente exerce funções. Horários manhã: M1 - 07h 11.30h e das 12.30 h - 16h00; M2 - 8h00 - 13.30 e das 14.300 - 17h00; Horário intermédio: H11 -11.00h -14h00 e das 15h00 às 20h00; Horário da tarde: T1 - 14h30 às 18h00 e das 19h00 às 23h30; T2 - 15h00 às 19h00 e das 20h00 às 24h00; Horário da Noite: N1 - 23h30 03 h00 e das 04h00 às 08h30; N2 - 00.00h -04h00 e das 05h00 às 09h00. Aferindo-se, desta forma, que o horário com início às 9h e sem termo solicitado pela requerente, não é enquadrável em nenhum dos turnos existentes.

**2.15.** Assim, tendo a trabalhadora solicitado um horário flexível com início às 9h00 e sem termo, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que o horário solicitado, não existe.

**2.16.** O que, em rigor, significa que a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos.

**2.17.** Por outro lado, verifica-se que no pedido formulado, o requerente não declara que reside em comunhão de mesa e habitação com o/a ou os/as menores, conforme dispõe o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, cujas idade igualmente se desconhece.

**2.18.** Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.

**2.19.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

**2.20.** Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** Sem prejuízo do acordo que possa vir a ser estabelecido entre as partes, a CITE emite parecer favorável 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.** Poderá a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

**3.3.** 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 ao trabalhador 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE FEVEREIRO DE 2024**