

## PARECER N.º 846/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 3737 - FH/2024**

### I – OBJETO

**1.1.** Por correio eletrónico datado de 05.07.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., atualmente a exercer funções de vigilante.

**1.2.** Por carta registada enviada 11.06.2024 e recebido pela Entidade Empregadora supramencionada a 12.06.2024, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nomeadamente o seguinte:

*“(...) regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a minha filha, (..) nascida a .../2023, com o seguinte horário de trabalho:*

***Das 08:00 horas as 14:00 a depender do local ou 09:00 horas as 15:00 horas ou 10:00 horas as 16:00.***

***Constituído por uma componente fixa de 30 horas semanais, 6 horas diárias de segunda-feira a sexta-feira.***

***Declara ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com requerente. (...)***

**1.3.** Por carta registada enviada 19.06.2024 e recebida pela trabalhadora 24.06.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

*“(...)*

*h) Para garantir que todos os horários contratados pela empresa com os seus Clientes são efetivamente assegurados pelos vigilantes e que estes cumprem uma carga horária média de 40 horas semanais (aquela a que corresponde o vencimento mensal), os trabalhadores têm que prestar serviço nos diversos horários.*

*i) A prestação de trabalho nos termos indicados garante, como referido, que os trabalhadores cumprem o número médio de horas semanais legalmente obrigatórias (40h).*

*(...)*

*l) O pedido de prestação de trabalho em horário flexível que entregou contém, desde logo, um lapso, uma vez que refere que pretende trabalhar 6 horas por dia/30 horas por semana.*

*m) Ora, tratando-se V. Exa. de uma trabalhadora em regime de tempo inteiro, deve cumprir uma média semanal de trabalho de 40 horas e não de 30 horas e isto sem prejuízo dos direitos legalmente reconhecidos para a parentalidade.*

*n) Não obstante o aduzido, refere na sua comunicação que pretende prestar um horário de trabalho das 08h00 às 14h00, ou das 09h00 às 15h00, ou ainda das 10h00 às 16h00, de segunda a sexta feira.*

*o) Ora, desde logo, o posto de trabalho a que se encontra adstrita não contempla qualquer horário com início pelas 08h0, 09h00 ou 10h00.*

*p) Conforme já referido, o turno no período da manhã tem início pelas 07h30, pelo que, caso lhe fosse atribuído o horário pretendido, a ... não conseguiria assegurar o período das 07h30 às 08h00, das 07h30 às 09h00 ou das 07h30 às 1 0h00 (por se tratar de apenas trinta minutos, 60 minutos ou 90 minutos de trabalho), o que implicaria violação das condições contratados com o seu cliente.*

*q) De igual modo, no mesmo local, não existe qualquer turno a terminar pelas 14h00, às 15h00 ou às 16h00, pelo também aqui não é possível, objetivamente, atender ao pedido.*

*r) Acresce que, conforme se verifica pelo exposto, o período horário considerado pela requerente é de tal modo rígido - 6 horas diárias, com*

*início e fim determinado – que não permite qualquer margem de ajustamento à empresa*

*(...)*

*y) Face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, sob pena de se comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos serviços de vigilância e segurança e*

*consequentemente fazer perigar a relação contratual existente entre o Cliente e a ..., com reflexo direto na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos com os restantes trabalhadores, concretamente e, nomeadamente, por retirar completamente a margem de manobra para organização de horários ao empregador.*

*(...)*

*Face a tudo o que antecede, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, mormente pela necessidade de dar cumprimento às disposições legais, entre as quais e enquadram as disposições do CCT e por se encontrar formalmente inquinado, cumpre-nos comunicar a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos.*

*(...)*

**1.4.** A trabalhadora não apreciou a intenção de recusa, nos termos do artigo 57.<sup>a</sup> n.5 do Código do Trabalho.

## **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.

• **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 de trabalho flexível, “das 08:00 horas as 14:00

<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)

*a depender do local ou 09:00 horas as 15:00 horas ou 10:00 horas as 16:00. Constituído por uma componente fixa de 30 horas semanais, 6 horas diárias de segunda-feira a sexta-feira.”*

**2.11.** Efetivamente, em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora ..., indica:

- “o turno no período da manhã tem início pelas 07h30 e não existe qualquer turno a terminar pelas 14h00, às 15h00 ou às 16h00.
- (...) uma trabalhadora em regime de tempo inteiro, deve cumprir uma média semanal de trabalho de 40 horas e não de 30 horas”

**2.12.** Aferindo-se, desta forma, que o horário requerido pela trabalhadora, não é enquadrável em nenhum dos turnos existentes e que a amplitude horária apresentada não permite à trabalhadora cumprir com o período normal de trabalho a que está obrigada, porquanto apenas lhe permite cumprir 6h00, em cinco dias por semana, o que equivale a 30h/semanais, quando a trabalhadora está obrigada a trabalhar 40/horas de trabalho semanal.

**2.13.** 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.

**2.14.** Face ao exposto, a trabalhadora poderá, caso assim o pretenda, apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, cumprindo para o efeito o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mormente respeitar o período normal de trabalho semanal.

**2.15.** 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

**3.1.** Face ao exposto, **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. Tendo em conta os pontos 2.7 e 2.14 do presente parecer.

**3.3. A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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.

### IV – A CITE informa que:

**4.1.** Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

**4.2.** Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

**4.3.** A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE JULHO DE 2024**