

## PARECER N.º 904/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 4180 – FH/2024**

### I – OBJETO

**1.1.** Por carta registada enviada em 25.07.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Empregada de Limpeza, estando afeta aos espaços museológicos que integram o Museu-Biblioteca ....

**1.2.** Em 28.06.2024, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, à entidade empregadora supramencionada.

“(..)

*atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de doze anos até que o mesmo complete os doze anos de idade, comprometendo-se a mesma a prescindir deste horário, se entretanto, a sua situação familiar se alterar.*

*Com efeito, resulta do contrato de trabalho outorgado que o meu horário de trabalho seria de segunda a sexta-feira inclusive, das 9h às 12h30m e das 14h às 16h30m, também ali se refere que o horário de trabalho poderá ser alterado*

pela entidade empregadora, o que aconteceu, pois, a requerente passou a ter de trabalhar pelo menos um sábado por mês.

*Sucedede que, a subscritora tem um filho de tenra idade e, neste momento, não tem ninguém que possa assegurar os cuidados necessários ao seu filho quando vai trabalhar no sábado, pois, o progenitor do mesmo também exerce a sua profissão aos sábados, pelo que, terá de ser a requerente a prestar apoio imprescindível ao seu filho menor de 12 anos, porque, o mesmo atenta a sua tenra idade, não pode permanecer sozinho em casa.*

***Neste sentido, requer que lhe seja concedido horário flexível, devendo o mesmo ser fixado apenas nos dias úteis, de segunda-feira a sexta-feira, entre as 9h e as 12h30m e das 14h às 16h30, com exclusão dos sábados e domingos.***

***Declaro ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente,***

*(...)*

*Solicito que seja concedido este horário a partir do mês agosto do ano 2024, para prestar assistência Inadiável e imprescindível ao meu filho menor de doze anos.*

*(...).*

**1.3.** Por carta datada de 17.07.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

*“(...) A ... emprega sete trabalhadores com a categoria profissional de V. Exa., isto é, de Empregada de Limpeza (...)*

*V. Exa. tal como todas as empregadas de limpeza e outros trabalhadores da ..., foi contratada no pressuposto de poder trabalhar aos fins de semana, tendo-se sempre disponibilizado para*

*tal, incluindo durante o período experimental*

*(...)*

***Tal significa que dispensar V. Exa. da prestação de trabalho aos fins de semana e feriados implicaria, para os outros trabalhadores com a categoria de Empregado de Limpeza, ao serviço da ..., uma sobrecarga desmesurada, o que, naturalmente, colocaria as colegas de trabalho de V. Exa. em situação manifestamente desfavorável face à de V. Exa., pelo simples facto de não terem apresentado um pedido de semelhante conteúdo.***

(...)

***Em alternativa, dispensar V. Exa. da prestação de trabalho aos fins de semana e feriados obrigaria, no limite, a ... a contratar um trabalhador, especificamente, para os fins de semana a que V. Exa.***

***estaria alocada, por força da rotatividade acima explanada.***

Ora, tal situação não se afigura sustentável à luz dos mais elementares princípios de uma gestão sã e prudente, por que se pauta, necessariamente a atividade da Fundação.

(...)

***Pois que não pode dispensá-la de prestar trabalho, de forma rotativa, aos sábados, mas está inteiramente disponível para averiguar outras opções que, no âmbito do regime de horário flexível, lhe permitam conciliar da melhor forma a sua vida familiar com as suas responsabilidades profissionais.***

(...)”

**1.4.** Por carta datada de 18.07.2024, a trabalhadora apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido, e acrescenta:

“(...)

***Justificou essa necessidade por ter um filho de tenra idade, com apenas 3 (três) anos, e, neste momento, não ter ninguém que possa assegurar os cuidados necessários ao mesmo quando trabalha aos sábados, pois, o progenitor também exerce a sua profissão aos sábados, pelo que, será a***

*requerente a prestar o apoio imprescindível ao seu filho menor de 12 anos, porque com três anos não pode permanecer sozinho em casa.*

(...)

*Ora, a requerente é empregada de limpeza, não tem horário completo **porque V. Exas. Referem não ter necessidade que a mesma faça um horário completo, apenas trabalha rotativamente aos sábados, ou seja, demonstrado está que a entidade empregadora tem outros funcionários que podem assegurar o serviço no período do fim-de-semana e nem se trata de um grande inconveniente para os mesmos, pois, habitualmente já o fazem.***

(...)

*E, sempre poderá contratar um trabalhador que possa substituir a trabalhadora requerente sem grande inconveniente em termos económicos.*

*Pelo que, reitero o requerimento anteriormente apresentado, nomeadamente, o pedido para que me seja concedido o regime de horário flexível, devendo o mesmo ser fixado apenas nos dias úteis, de segunda-feira a sexta-feira, conforme o horário que já faz habitualmente, entre as 9h e as 12h30m e das 14h às 16h30, com exclusão dos sábados e domingos, considerando que os fundamentos apresentados por V. Exas. não cumprem o previsto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, o pedido apresentado não pode ser recusado.*

(...)

## 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.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.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 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, não apresenta 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 o 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, ....

**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.

### **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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE AGOSTO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**