

PARECER N.º 933/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 4327 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 02.08.2024, a CITE recebeu da empresa ..., 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 26.06.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Com a categoria de Empregado de Balcão, a exercer funções na empresa, venho, nos termos do disposto artigo 56.º do Código do Trabalho, requerer a V. Exa. que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a menores de 12 anos, o que faz nos termos e fundamentos seguintes:*
 - 1.2.2. *Ainda que não esteja obrigada a indicar ou fundamentar o horário do outro progenitor, declaro que o outro progenitor não tem horários compatíveis durante o período de fim de semana para ficar com os*

menores, nem tenho apoio familiar que possa ficar com os menores nesse período, assim sendo e para poder dar assistência aos menores, solicito os dias de fim de semana como sendo os dias de descanso, assim como os feriados, até à idade de 12 anos.

1.2.3. *Durante o período semanal pode ser mantido o horário das 7h às 16h, que tem sido feito até então, pois o horário não interfere com a assistência dada aos menores”.*

1.3. Em 12.07.2024, a entidade empregadora, através do seu advogado, responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“É verdade que, tal como V. Exa. refere na sua missiva, tanto a Lei Fundamental como, num patamar inferior, o Código do Trabalho (CT) prevêem o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida privada e familiar. Mas, como é evidente, esse dever que recai sobre o empregador não é absoluto e deve ser balisado não só pelos ditames da boa fé, como dos princípios da contratação e da necessidade e capacidade de resposta do empregador.*

1.3.2. *No caso concreto, V. Exa. pretende a atribuição de “um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindíveis a menores de 12 anos”, quando no momento da sua contratação já tinha filhos menores de 12 anos ao seu encargo e aceitou o horário proposto pela empregadora e com base nisso mesmo firmaram contrato, que se manteve em vigor, com o horário que agora procura alterar durante vários meses de execução do mesmo.*

- 1.3.3.** *No entanto estando em causa um horário de trabalho expressamente acordado convosco e vigente há vários meses deve V. Exa. na qualidade de trabalhadora justificar quais as causas que justificam o vosso pedido atual.*
- 1.3.4.** *No presente caso, como V. Exa. decerto estará lembrada, a empresa em questão apenas dispõe de mais duas funcionárias com a categoria profissional de V. Exa., sendo que uma delas tem um bebé com menos de 1 ano de idade e a outra, infelizmente, padece de uma doença crónica. Para além disso, V. Exa. também saberá com certeza de que o vínculo laboral que a une à sua entidade patronal é, nos termos do n.º 1 da cláusula 4ª do contrato de trabalho a termo que une ambas as partes, a tempo inteiro, isto é, 8 horas diárias. A todas as circunstâncias já referidas soma-se o facto de que a Entidade Empregadora labora 6 (seis) dias por semana, razão pela qual, infelizmente, não tem a possibilidade de alterar os dias de trabalho (a incluir fins de semana e feriados).*
- 1.3.5.** *Evidentemente, V. Exa. está ciente de todas estas circunstâncias, e estava também ciente das mesmas quando aceitou prestar serviço ao Empregador, porquanto estas condições já se verificavam.*
- 1.3.6.** *O facto de ter a seu cargo e em comunhão de casa dois filhos menores, quando aceitou as condições propostas e que, à data do envio da sua missiva já durava há mais de 9 meses, somado às necessidades de assegurar o funcionamento do estabelecimento comercial da n / Constituinte justificam a recusa do vosso pedido.*
- 1.3.7.** *Face a tudo o exposto, e pelo facto de a sua presença aos sábados, nos termos atualmente contratualizados e com o Mapa de Horários atualmente em vigor, se afigurar como uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa, o pedido de V. Exa. é, por este meio, indeferido, pois que não há possibilidade de substituir o seu posto de*

trabalho e a vossa ausência nesse período compromete o estabelecimento que ficaria apenas com uma pessoa a laborar.

1.3.8. *No entanto, à luz do princípio constitucional e que é refletido na lei ordinária (Código do Trabalho) de harmonização da vida profissional com a vida familiar, e como prova do seu positivo contributo para a Entidade Empregadora, aproveitamos esta missiva para propor a V/Exa. um horário reduzido, com menos um dia de trabalho por semana (sendo que esse dia não poderá, contudo, ser o sábado, pelas razões já aludidas). Outra alternativa que lhe propomos será o da alteração do contrato para um contrato de trabalho a tempo parcial, mas, mais uma vez, sempre com trabalho ao sábado. Deve V. Exa. nesse caso apresentar uma proposta dos dias / horários pretendidos, de forma a que a Empregadora possa pronunciar-se”.*

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, tendo-se verificado que a entidade empregadora, enviou, atempadamente, à referida trabalhadora a comunicação do citados fundamentos da recusa, tendo a carta sido devolvida ao remetente.

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.** 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.
- 2.9.** 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.
- 2.10.** Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrou 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 empresa ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a 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.**

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 28 DE AGOSTO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)