

## **PARECER N.º 945/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 4245 – FH/2024**

### **I – OBJETO**

**1.1.** Por carta registada de 29.07.2024, a CITE recebeu em 30.07.2024 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...

**1.2.** Por carta registada de 25.06.2024 e recebida em 26.06.2024 pela entidade empregadora supramencionada, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível

*“(...) para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos (nascido: 29.05.2018), comprometendo-me a prescindir deste horário se a minha situação familiar se alterar.*

***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 de agosto de 2024, com horário semanal fixo de segunda a sexta das 8h às 16h, para prestar assistência***

*(...)”.*

**1.3.** Por carta registada de 15.07.2024 e recebida pela trabalhadora a 16.07.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“(…) Tendo indicado como pretensão única, e exclusiva, o horário entre as 08h00 e as 16h00, nos dias úteis, não fundamentando, todavia, nem provando, os aludidos motivos inadiáveis e imprescindíveis invocados para requerer o regime sobredito.

**Assim sendo, é sua obrigação elucidar a entidade patronal dos argumentos para que lhe seja deferido o horário de trabalho peticionado, i.e. entre as 08h00 e as 16h00, de segunda a sexta-feira, em regime fixo, uma vez que o pede com base em assistência fundamental e essencial ao seu filho menor.**

**A par do mais, e apesar de não nos olvidarmos que já beneficiou do regime de horário flexível num passado, cumpre mencionar que, atualmente, vive em comunhão de mesa e habitação com o seu cônjuge, pelo que deixou de ser verificar a situação anterior no que concerne ao facto de se tratar de uma família monoparental.**

Não se conhecendo a disponibilidade e horários de trabalho praticados pelo seu cônjuge, e se poderá, ou não, tomar conta do menor aos fins de semana, e nos dias de semana após as 16h00 e durante o período noturno. (…)

Sendo certo que a receção se encontra a enfrentar um problema ao nível dos recursos humanos, pelo que a gestão dos horários dos colegas de V. Exa. iria implicar um aumento e sobrecarga de funções.

Não permitindo que os colaboradores daquele setor se revesses por forma a usufruir de fins-de semana e descanso diário em período noturno.

O que implica, na prática, que permitir que V. Exa. usufrua do horário pretendido terá repercussões nefastas no desenvolvido da atividade por parte dos seus colegas, os quais ver-se-ão prejudicados nos seus direitos, pelos motivos já enunciados.

Por tudo quanto alegado, verifica-se, igualmente, o disposto no ° 2 do artigo 57° do Código do Trabalho, no que concerne às exigências imperiosas do funcionamento da unidade hoteleira, Inclusive, sob pena de se ver deteriorada a saúde física e mental, bem como comprimidos os tempos de lazer que os colegas podiam dispor se exercessem o seu direito ao descanso em dias correspondentes ao fins-de-semana e período noturno,

Prejudicando a produtividade, zelo e diligência de todos os funcionários, e, por conseguinte, a relação laboral em prejuízo último pelo funcionamento da organização da entidade patronal.

*Sendo certo que, atualmente, e face às condições económicas, a entidade empregadora não tem liquidez financeira para a contratação de novos colaboradores.*

*(...)*

**1.4.** Por carta registada de 19.07.2024 e recebida pela entidade empregadora em 22.06.2024, 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:

*“(...)*

*2 - Como resulta claro do pedido apresentado, o prazo previsto para aplicação do horário flexível é até o meu filho completar os 12 anos, já que após essa data cessa o direito do trabalhador àquele regime. Para ficar claro, o pedido ora apresentado tem como prazo final de maio de 2030, quando o menor completa os 12 anos de idade. 3 - 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. 4 - **Não foi invocada pela entidade patronal nenhum fundamento que obste ao deferimento do horário flexível, tanto mais que a trabalhadora já dele beneficiava atualmente, até junho de 2024, e pretende continuar a beneficiar até à idade legal do seu filho, o que já permitiu à entidade empregadora a organização dos seus trabalhadores por forma a acautelar o direito da trabalhadora, o que se pretende manter.** 5- A trabalhadora juntou documento da entidade empregadora do cônjuge onde fica demonstrado a ausência de horário fixo do outro elemento do casal, o que exige da trabalhadora as mesmas necessidades de parentalidade que se verificavam aquando do pedido inicial de horário flexível que se encontra em vigor, embora a lei nada refira em relação a este ponto como fundamento de recusa. 6- **Quanto ao horário indicado no pedido de horário flexível o mesmo é aquele que se encontrava em vigor até junho de 2024, durante o período de 5 anos em que a trabalhadora usufruiu de horário flexível nos mesmos termos que agora pede novamente, o que é compatível, só ele, com os horários de escola dos seus filhos, também atenta a distância entre a residência, a escola e o local de trabalho. Horário diferente impossibilitaria de prestar o apoio necessário aos filhos e o exercício da parentalidade, escopo da norma legal.** 7- **Este horário de trabalho peticionado é uma continuação do que se encontrava em vigor, sendo que a entidade patronal já teve e tem possibilidade de se organizar em termos de recursos humanos e afins, pelo que não será nenhum obstáculo conforme pretende fazer entender.** 8- Por mero lapso temporal, a trabalhadora não efetuou um pedido de prorrogação do horário flexível, tendo efetuado o pedido assim*

que foi comunicado pela empresa que o anterior cessava em virtude de completar o período inicialmente pedido.

(...)"

## 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.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.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 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)**