

## 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 revessem 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)**