# PARECER N.º 1003/CITE/2024

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.
Processo n.º 4824-FH/2024

## I – OBJETO

**1.1.** Em 28.08.2024 a CITE rececionou da entidade empregadora **...**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora **...**, a desempenhar funções na entidade supra identificada.

**1.2.** Por correio eletrónico datado de **02.08.2024** a trabalhadora remeteu à entidade empregadora um **pedido de prestação de trabalho em regime de de horário flexível**, nos termos previstos no artigo 56º do Código do Trabalho, a fim de prestar assistência imprescindivel e inadiável a filho com 4 (qautro) anos de idade.
Declarou viver em comunhão de mesa e habitação com o menor.
Propõe que o horário de trabalho a determinar pelo empregador seja elaborado de segunda-feira a sexta-feira, entre as 7h30 e 15h30, com pausa de intervalo de descanso de 30 minutos.
Solicita que tal horário perdure até que o menor perfaça 12 anos de idade.

**1.3.** Por correio registado datado de 22.08.2024, foi remetida, por parte da entidade empregadora, comunicação à trabalhadora, que manifestou **intenção de recusar o pedido** formulado, alegando exigências imperiosas do seu funcionamento, nomeadamente que:
*- O horário proposto não acompanha as necessidades de funcionamento do serviço e o interesse público, na medida em que a gestão do tempo de trabalho inerente ao horário flexível, que permite ao trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de entrada e saída, não é compatível com a natureza das funções inerentes à carreira de assistente operacional, da área de ação educativa, as quais exigem a presença dos trabalhadores em períodos fixos, pré-determinados, por forma a garantir, designadamente, a abertura e encerramento do estabelecimento de ensino, a vigilância dos alunos, o apoio às atividades letivas ou o atendimento ao público, não podendo, deste modo, ser definidas plataformas móveis e fixas, como prescreve o n.º 3 do artigo 56.º do CT.*
*- A situação familiar apresentada por V. Exa. é similar à de outras trabalhadoras com filhos menores de 12 anos, que exercem funções no mesmo estabelecimento de ensino, e que, igualmente, formularam pedido semelhante de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, o que, a ser atribuído, causará elevados constrangimentos ao funcionamento da escola, impossibilitando garantir a presença de trabalhadores na abertura e encerramento da escola, pondo em causa a segurança, bem como o superior interesse dos alunos.*
*(…).*

**1.4.** A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, da qual se verifica que a requerente, representada pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas, mencionando que *apresenta, com clareza, o horario de trabalho de que necessita a assistente operacional com vista a conciliação das suas responsabilidades laborais e familiares: das 07h00 as 15h00, com interrupção de uma hora para almoço,* ou, *está igualmente disponivel para realizar o horário do ano letivo anterior, ou seja: das 07h30 as 15h30, com interrupção de 1 hora para descanso.*

**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 nº. 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[1]. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.[2]

**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, no pedido inicial solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível entre de segunda-feira a sexta-feira, entre as 7h30 e 15h30, com intervalo de descanso de 30 minutos.
Fundamentou o pedido baseada no facto de ser mãe de uma criança com 4 (quatro) anos de idade, a quem necessita prestar assistência, não detendo retaguarda familiar que a auxilie nos cuidados dos menores.
Declarou que reside em comunhão de mesa e habitação com o menor.
Solicita ainda que o horário sugerido perdure até que o seu filho perfaça 12 anos de idade.

[1] 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.

[2] Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

**2.11.** Em sede de apreciação à inteção de recusa, a trabalhadora, indica que pretende que lhe seja elaborado um horário entre as 7h00 e as 15h00, com interrupção de meia hora para descanso/almoço, ou, em alternativa, um horário entre as 7h30 e as 15h30, com interrupção de uma hora (horário este, formulado no pedido inicial).

**2.12.** Analisado o pedido da trabalhadora e a apreciação à inteção de recusa, verifica-se que não é claro o que a requerente pretende, porquanto a mesma, inicialmente formula um pedido de horário, em sede de apreciação formula novo pedido e, na mesma peça processual, reitera o pedido formulado inicialmente.

**2.13.** Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.

**2.14.** Desta forma, poderá a trabalhadora, apresentar um novo pedido, cumprindo o formalismo previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

**2.15.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação dos factos acima referidos.

**2.16.** 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

Pelo exposto:

**3.1.** 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.** A empregadora 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 ao trabalhador essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, 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, e alínea h), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**3.3.** Caso a trabalhadora assim o pretenda, poderá formular um novo pedido de horário flexível.

**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 25 DE SETEMBRO DE 2024**