

PARECER N.º 1137/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 5470 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1.** Em 26.09.2024, a CITE recebeu da ..., 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 21.08.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** Como funcionária da instituição a trabalhadora vem informar que, por motivos de força maior, não poderá trabalhar aos fins de semana e feriados, por ter 2 filhos menores a seu cargo.
 - 1.2.2.** Para o efeito, refere o artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 1.3.** Em 27.08.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Em relação ao pedido de horário nos termos do artigo 56.º depreende-se do Código de Trabalho, por si formulado em 22/8/2024, vem a direção da ...apresentar a intenção de recusa sobre a referida pretensão com base nos seguintes fundamentos:*
- 1.3.2.** *Foi contratada ao serviço com a categoria profissional de Ajudante de Ação Direta em 29 de novembro de 2021.*
- 1.3.3.** *Foi contratada com o horário necessário para a função e de acordo com o praticado, com a referência de que não era possível alterar, o que, repete-se, a trabalhadora aceitou!*
- 1.3.4.** *Com a mesma categoria da Requerente, na Instituição não exercem funções outras auxiliares que possam colmatar a falha da trabalhadora em questão no horário que lhe foi fixado.*
- 1.3.5.** *O facto de não poder assegurar o horário que lhe foi determinado nos períodos estabelecidos tem implicações nas restantes colegas, pois também tinham de fazer mais horas e também elas com filhos menores, correndo o risco de todas se socorrerem do mesmo mecanismo legal da flexibilização do horário de forma a poderem acompanhar os seus filhos, o que inviabilizava completamente as funções destas auxiliares e o regular funcionamento da Instituição.*
- 1.3.6.** *É uma impossibilidade que alguém que desempenhe as funções que a Requerente desempenha não assegure o horário que lhe foi estabelecido, não só porque isso implicaria uma necessidade no*

aumento do número de trabalhadores, o que orçamentalmente não é viável e face à dificuldade de contratação no mercado, ou porque significaria que em alguns períodos a Instituição não cumpriria com os rácios necessários pondo em risco o bem estar dos Utentes como também pela desigualdade que iria criar entre os vários trabalhadores em situações similares.

- 1.3.7.** *A trabalhadora, enquanto trabalhadora da Instituição, pela experiência que tem do trabalho e dos horários necessários para o regular funcionamento da mesma e das obrigações e responsabilidades para com os Utente, no que se refere à qualidade dos serviços sabe que não é viável nem possível alterar os horários usados e em vigor.*
- 1.3.8.** *Além do mais o pedido por formulado não apresenta as declarações exigidas por lei para sustentar o mesmo e nem sustenta nem alega nenhum facto novo que tenha alterado a sua situação que a impeça de ter o horário de trabalho que lhe foi indicado e que tem vindo a praticar.*
- 1.3.9.** *A simples declaração da própria Requerente não preenche os requisitos do artigo 56. Do Código do Trabalho, porquanto não fica demonstrado que não existam, dentro da rede familiar, um sistema de suporte que permita a conjugação de esforços no sentido de acompanhar os menores.*
- 1.3.10.** *Assim, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º, e pelos motivos indicados, como refere o n.º 2 do mesmo artigo 57.º, atendendo às exigências imperiosas do funcionamento da atividade e a impossibilidade da sua substituição é uma vez que não foram apresentadas as declarações*

exigidas por lei, informamos que não estão reunidas as condições necessárias para poder dar resposta favorável à sua pretensão sem colocar em causa o funcionamento da Instituição à qual está afeta".

- 1.4.** A trabalhadora requerente, através da sua advogada, apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando e esclarecendo o pedido, bem como refutando argumentos da entidade empregadora, que respondeu à citada apreciação.

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.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.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, existem questões prévias que impedem a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da instituição ou à

impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que são o facto de a trabalhadora requerente não ter escolhido, dentro de certos limites, nomeadamente, dentro dos turnos existentes, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho e, também, não ter declarado que os filhos vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme dispõe o artigo 57.º n.º 1, alínea b), ponto i do mesmo Código.

- 2.11.** Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da trabalhadora requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até o/a filho/a perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., podendo, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer.**
- 3.2.**

- 3.3. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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 EM 23 DE OUTUBRO DE 2023, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.