

PARECER N.º 1175/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 5751 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 09.10.2024, 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 horário flexível, de 16.09.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Com a categoria de Auxiliar de Lar - Serviços Geris, venho, nos termos do disposto no artigo 56.º e no artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), requerer que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindíveis a menor de doze anos, o que faz nos termos e fundamentos seguintes.*
 - 1.2.2. *Tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP)', como o CT, preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores*

as condições de trabalho que favorecem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação.

- 1.2.3.** *Ainda que não esteja obrigada a indicar ou fundamentar o horário do outro progenitor, declaro que o meu cônjuge é Operador de Call Center, sendo que não têm horário compatível de ir buscar e levar a menor e que, também não temos apoio familiar para ir buscar e levar a/o menor (em dias úteis) às 07h00 e ir buscar até às 17h00 ao infantário, ou com quem deixar nos dias de semana"*
- 1.3.** Em 24.09.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *Após análise da mesma, temos a informar que podemos conceder o horário das 15H às 21H, de 2ª Feira a Domingo, com gozo de folgas rotativas, enquanto existir o gozo das 2 horas de período de amamentação, passando posteriormente ao horário das 15H às 23H, o que constitui, nos termos do Art.º 57.º, n.º 4 do Código do trabalho, uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa e do desempenho da sua atividade, o que obriga a recusar o seu pedido para além da possibilidade de horário ora transmitida.*
- 1.3.2.** *Conforme é do seu conhecimento e tendo em conta o regime no qual os utentes desta ... se encontram, com necessidade de assistência permanente (24h/7dias), apenas existe possibilidade de conciliar com o horário suprareferido.*

- 1.3.3.** *Não obstante, conforme também é do seu conhecimento, desde o dia 11/09/2024, data em que deveria ter-se apresentado ao serviço, não compareceu, nem apresentou até à presente data, qualquer justificação para as ausências em causa, pelo que as mesmas serão consideradas faltas injustificadas, com as consequências legais daí decorrentes.*
- 1.3.4.** *Aproveitamos para acrescentar que a Sr. ..., alterou a sua morada de residência, conforme consta na sua comunicação, e não informou a entidade patronal, impossibilitando a nossa empresa de lhe enviar qualquer tipo de comunicação caso fosse necessário”.*
- 1.4.** Em 01.10.2024, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo nomeadamente o seguinte:
- 1.4.1.** *Solicita agora “um horário de trabalho flexível para prestar assistência urgente e essencial a menores de doze anos, que ainda estejam a amamentar, por um período de cinco anos com os seguintes horários de trabalho: Das 9h00 às 15h00 (manhã)”.*

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.º 2 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.** 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, 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.
- 2.5.** Na verdade, 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.
- 2.6.** 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 o/a filho/a vive consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme dispõe o artigo 57.º n.º 1, alínea b), ponto i do mesmo Código.

- 2.7.** Mantendo-se o requerimento inicial, não tem utilidade vir a trabalhadora na fase da apreciação, alterar o pedido de horário, uma vez que, nesta fase, a entidade empregadora já não pode responder, conforme dispõe o artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.8.** O direito da trabalhadora a gozar a dispensa diária para a amamentação, não fica prejudicado, podendo e devendo esta indicar quais os períodos do horário de trabalho a que correspondem.

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.** **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 06 DE NOVEMBRO DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.