

PARECER N.º 13/CITE/2025

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 7256 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Por correio eletrónico de 16.12.2024, 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 do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

- 1.2. Por correio eletrónico de 15.11.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:

“(...)¹. Sou mãe de uma filha com 8 anos de idade, que comigo reside em comunhão de mesa e de habitação.

2. Atualmente realizo um horário de trabalho no período da manhã entre 09:00 horas e as 12:30 horas, e no período da tarde entre as 14:00 horas e as 17:30 horas.

3. O horário de atendimento administrativo é de segunda-feira a sexta-feira entre as 14:00 horas e as 17:00 horas, na sede e restantes polos da

4. Como se deve compreender, os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, existindo conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal como garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

5. *No superior interesse da minha filha, pretendo beneficiar do regime de horário flexível previsto na Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro (artigo 56.º), com vista a prestar assistência e acompanhamento a filha menor de 12 anos.*

6. *Uma vez 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 horário de trabalho, solicitava a V. Exa. que tivesse em consideração na elaboração do horário de trabalho o previsto no n.º 3 do artigo 56.º, nomeadamente,*

7. para efeitos da al. a), realizar metade do período normal de trabalho diário, entre as 14:00 horas e as 17:30 horas, realizando um total de dezassete horas e trinta minutos semanais (plataforma fixa), assegurando deste modo o atendimento administrativo em vigor.

8. para efeitos da al. b) do n.º 3 do artigo 56.º, realizar o restante período de trabalho semanal de dezassete horas e trinta minutos de forma flutuante, isto é, em horário de segunda-feira a sexta-feira entre as 08:00 horas e as 20:00,

escolhendo as horas de entrada e de saída, podendo realizar até dez horas de trabalho em cada dia (plataforma flexível), cumprindo assim o correspondente período normal de trabalho semanal de trinta e cinco horas semanais e sem prejuízo da presença obrigatória durante os períodos das plataformas fixas referidas no ponto anterior.

9. *Para efeitos da al. c) do n.º 3 do referido artigo 56.º, pretende que o período para intervalo de descanso não seja inferior a trinta minutos nem superior a uma hora e trinta minutos.*

10. *Entendo que a adoção da modalidade do horário flexível pretendido, não afetará o atendimento administrativo, o regular e eficaz funcionamento do serviço, bem como, continuará a ser realizado e apurado os tempos de trabalho e o controlo de assiduidade através do sistema biométrico preferencialmente a cada quatro semanas.*

11. Solicito realizar este horário a partir do dia 01 de janeiro de 2025, concretizando a comunicação com o prazo de 30 dias de antecedência previsto no n.º 1 do artigo 57.º do diploma legal supracitado.

12. Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais, pretendo usufruir do regime referido até a minha filha completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).

(...)”

- 1.3.** Por correio eletrónico de 04.12.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“(...) No seguimento do v/ requerimento, com o assunto "Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", o qual mereceu a nossa melhor atenção, somos pelo presente a Informar a deliberação do Executivo, tomada ao abrigo da conjugação das normas previstas no Código do Trabalho e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:

- Deverá cumprir as duas plataformas fixas com os seguintes horários: das 11h00 às 12h30 e das 14h00 às 17h30.*
- Não podem ser prestadas, por dia, mais de dez horas de trabalho.*
- O cumprimento da duração de trabalho, considerando uma duração média de trabalho diário de 7 horas, deve ser aferido à semana (...)*”

- 1.4.** Por correio eletrónico de 09.12.2024, a trabalhadora requerente, apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando, bem como refutando argumentos da entidade empregadora.

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.** 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, existe uma questão prévia que impede a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da ... ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que é o facto de a trabalhadora requerente não ter “*indicado os períodos para início e termo do trabalho normal diário (plataformas móveis), cada um com duração não inferior a um terço do período normal trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento*”, nos termos da alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

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 entidade empregadora- ..., 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 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 15 DE JANEIRO DE 2025