

PARECER N.º 23/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 7343 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 20.12.2024, 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 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 18.11.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“A desempenhar funções na empresa como assistente de Consultório, venho por este meio requerer autorização para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar a minha filha, ..., nascida a 14.02.2022.*

- 1.2.2.** *Considerando o disposto no artigo 56.º, do Código de Trabalho, proponho que o referido horário contenha, de segunda a sexta-feira (perfazendo sempre o número de horas contratadas), dois períodos de presença obrigatória entre as 8h e as 17h (das 9h às 16h enquanto tiver dispensa para amamentação e das 8h às 17h quando a mesma acabar) fazendo sempre uma hora de pausa para almoço.*
- 1.2.3.** *Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas (30 ou 40 horas semanais, consoante esteja ou não a amamentar, respetivamente) e, que a descendente habita comigo em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.4.** *Pretendo a flexibilidade de horário enquanto durarem as circunstâncias que o determinam, não ultrapassando o limite máximo dos 12 (doze) anos da minha filha, previsto no código”.*
- 1.3.** Em 29.11.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Como sabe a empresa é uma sociedade de prestação de atividades de prática clínica em ambulatório e de promoção de saúde, com várias valências e especialidades médicas, desenvolvendo a sua atividade em cinco espaços distintos — cinco clínicas.*
- 1.3.2.** *A empresa presta serviços médicos de segunda-feira a sábado, nos seguintes horários: Clínica ...: De segunda a sexta-feira entre as 8 horas e as 21 horas e aos sábados entre as 8 horas e as 18 horas. Clínica ...: De segunda a sexta-feira entre as 9 horas e as 21 horas e aos sábados entre as 9 horas e as 18 horas. Clínica ...: De segunda a sexta-feira*

entre as 9 horas e as 21 horas e aos sábados entre as 9 horas e as 18 horas. Clínica ...: De segunda a sexta-feira entre as 9 horas e as 21 horas e aos sábados entre as 9 horas e as 18 horas. Clínica ...: De segunda a sexta-feira entre as 9 horas e as 21 horas e aos sábados entre as 9 horas e as 18 horas.

- 1.3.3.** *Para assegurar a prestação de serviços médicos aos seus pacientes a empresa tem necessidade de contratar Assistentes de Consultório, que prestem serviço não apenas nos dias úteis da semana, mas também aos sábados: Quando foi admitida na empresa, V. Exa tinha perfeito conhecimento desta circunstância, pelo que foi acordado no seu contrato individual de trabalho: a) que o período normal de trabalho é de 40 horas semanais; b) que o horário tem de ser cumprido de segunda-feira a sábado.*
- 1.3.4.** *O horário de funcionamento dos estabelecimentos da empresa (abertos ao público) aos sábados é das 8h00 da manhã às 18h00 da tarde; V. Exa sempre trabalhou aos sábados (até ao nascimento da sua filha) ou no período da manhã ou no período da tarde, alternadamente em cada fim de-semana, de acordo com o período de funcionamento de cada uma das clínicas onde prestava serviço e de acordo com as escalas elaboradas pela entidade patronal, nomeadamente: Início às 08h00 e termo às 13h00, Início às 09h00 e termo às 14h00 ou Início às 13h00 e termo às 18h00.*
- 1.3.5.** *A senhora no pedido que efetua impõe, desde logo, o horário a praticar: início às 8h00 e termo às 17h00, com uma hora de pausa para almoço, com dispensa de trabalho aos sábados.*

- 1.3.6.** *Na realidade o que requer na sua missiva é a realização de horário fixo, apesar de nunca o ter praticado, desde logo porque sempre trabalhou aos sábados, em regime de rotatividade com as demais colegas com a mesma categoria profissional.*
- 1.3.7.** *Perante o circunstancialismo supra, propomos o seguinte: 1- Enquanto tiver dispensa para amamentação, continuar a praticar o atual horário. 2- Quando terminar a dispensa para amamentação, passará a praticar o seguinte horário, que contempla a prestação de trabalho num único sábado em cada mês, de forma rotativa, pelo período de cinco horas.*
- 1.3.8.** *Na semana do mês em que realiza trabalho ao sábado, efetuar as 40 horas semanais, de segunda-feira a sábado, distribuídas da seguinte forma: De segunda a sexta-feira, início às 9h00 e termo às 17h00 e intervalo de uma hora para almoço. Ao sábado, início às 9h00 e termo às 14h00.*
- 1.3.9.** *Nas três semanas do mês em que não realiza trabalho ao sábado, efetuar as 40 horas semanais de trabalho, de segunda a sexta-feira, com início às 9h00 e termo às 18h00 e intervalo de uma hora para almoço;*
- 1.3.10.** *A não aceitação do horário que propõe e o horário proposto pela ..., supra indicado, tem em consideração exigências imperiosas do funcionamento da*
- 1.3.11.** *Na verdade, a não prestação de trabalho aos sábados, trás já e trará grandes constrangimentos à ..., porquanto e como é do seu conhecimento: Os cinco estabelecimentos contíguos da ... funcionam aos sábados, tendo grande afluência durante todo o dia de sábado;*

O horário proposto não é enquadrável no período de funcionamento das Clínicas, onde a senhora desempenha funções.

- 1.3.12.** *Os pacientes/utentes das Clínicas, cada vez mais procuram consultas ao sábado, sendo impossível à ... abdicar deste horário, sem o qual não conseguiriam atender as necessidades dos pacientes que procuram consultas, cuidados médicos, realização de análises, e de exames de diagnóstico neste dia da semana.*
- 1.3.13.** *A sustentabilidade económica da ... depende também da continuação da prestação de erviços aos sábados; Ao sábado de manhã são efetuadas análises clínicas aos pacientes, encontrando-se a senhora adstrita também a este serviço.*
- 1.3.14.** *Todas as demais colegas realizam trabalho aos sábados, de forma rotativa, e só assim se consegue assegurar o atendimento a todos os pacientes.*
- 1.3.15.** *O horário que propõe não é flexível, mas fixo, implica a não realização de trabalho em nenhum sábado, o que gerará conflitos com as demais colegas, que também têm filhos menores de 12 anos;*
- 1.3.16.** *A senhora foi contratada para realizar e sempre realizou trabalho ao sábado, na modalidade supra indicada.*
- 1.3.17.** *Atento o objeto social da empresa, a não prestação de trabalho aos sábados, impede ou dificulta o seu normal funcionamento interferindo com os horários das demais trabalhadoras que prestam serviço similar.*
- 1.3.18.** *Fazemos notar que o horário proposto pela ... implica a prestação de trabalho num único sábado em cada mês”.*

- 1.4.** Em 11.12.2024, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e refutando os argumentos da entidade empregadora.

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.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”, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP, 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, 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.** Ora, a entidade empregadora, apesar de apresentar 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 esse 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, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, 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 ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.**
- 3.2. A entidade 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 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.º1 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 15 DE JANEIRO DE 2025, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.