

PARECER N.º 1414/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 7110 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 09.12.2024, 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 11.11.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Trabalhadora desta entidade, com vínculo de admissão em 24 de maio de 2018, com a categoria profissional de Técnico Auxiliar de Animação, a exercer funções na ..., requer que seja concedido o direito de proteção a parentalidade e a atribuição do horário flexível, dentro dos limites estabelecidos na Lei.*
 - 1.2.2. *No caso em concreto, tenho sob minha responsabilidade e a viver em comunhão de mesa e habitação, o menor ..., nascido em 20 de*

agosto de 2023, e a minha mãe de 72 anos, que, pese embora, não viva em comunhão de mesa e habitação, necessita de cuidados básicos de higiene e acompanhamento diário.

- 1.2.3.** Nestes termos, serve o presente documento, para requerer a V. Exas. que se digne conceder o Regime de Horário Flexível, nos termos do Artigo 56.º do Código do Trabalho, por forma a que a trabalhadora possa exercer suas funções apenas em dias úteis de segunda a sexta-feira, das 09h00 até às 17h24, com uma hora de intervalo, uma vez que o progenitor (pai) se encontra impedido de o fazer por exercer funções na mesma instituição, com a categoria profissional de Técnico de Farmácia, no regime de horários rotativos.
- 1.2.4.** Afigura-se imperioso que a mesma cumpra o dever de assistência ao menor e a sua mãe durante os fins de semana e feriados, para o efeito, a trabalhadora pretende prestar serviço em horário flexível, comprometendo-se a assegurar o normal funcionamento do serviço, dentro dos horários já acima descritos".
- 1.3.** Em 29.11.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** "Vem já a ser atribuído a V/Exa. um horário de trabalho diário compreendido entre as 9h00 e as 17h24m, desempenhando V/Exa (integrada na respetiva categoria profissional de Animadora), o seu período normal de trabalho semanal entre segunda-feira e domingo.
- 1.3.2.** Na verdade, perante o horário de trabalho indicado e solicitado na sua comunicação (9h00-17h24), e uma vez que o período de trabalho

diário, compreendido entre as 9h00 e as 17h24, vem já a ser atribuído, o qual é cumulado com o regime de dispensa para amamentação e aleitação de que beneficia, apenas haverá de atentar-se na sua pretensão relativa à dispensa de prestação de atividade profissional aos sábados, domingos e feriados – o que é questão que, em boa verdade, que já extravasa a regulamentação do horário flexível, nomeadamente, do artº 56º, nºs 2 e 3 do CT.

- 1.3.3.** *V/ Exa. não justifica a necessidade do deferimento do pedido de horário flexível, este concretizado pela folga em todos os sábados e domingos. V/Exa. conta com o apoio de seu marido no acompanhamento e assistência ao V/ filho.*
- 1.3.4.** *Na verdade, como, aliás, consta do seu pedido, seu marido é, também, colaborador da ..., sendo que os horários semanais atribuídos (ao seu marido) influenciam e determinam, para cada semana, os horários que lhe são atribuídos a si, de forma a que, em nenhum dos sábados, domingos e feriados o V/ filho fique sem o acompanhamento e supervisão de, pelo menos, um dos progenitores.*
- 1.3.5.** *Assim, e pelas razões que infra melhor se demonstrarão, é decisão da ... rejeitar/indeferir o seu pedido de horário flexível formulado.*
- 1.3.6.** *A dispensa de atividade profissional aos sábados e domingos, pretendida por V/Exa, é incompatível com o funcionamento do serviço e unidade à qual V/Exa se encontra afeta (...), na medida em que a mesma valência não encerra, nem suspende o seu funcionamento.*
- 1.3.7.** *Pelo contrário, a unidade encontra-se em atividade constante e permanente 365 dias por ano, dados os cuidados que têm de ser*

dispensados aos utentes/idosos ali acolhidos: serviços de alimentação, higiene, segurança, animação e entretenimento, apoio na medicação e bem-estar.

- 1.3.8.** *A definição do horário de trabalho tal como solicitado por V/Exa, sobretudo relativamente à dispensa de trabalho efetivo todos os sábados, domingos e feriados colide com as exigências imperiosas de funcionamento do serviço, na medida em que impede o seu funcionamento em turnos equitativos e rotativos, que é necessário para cobrir a prestação de cuidados e serviços de animação e entretenimento aos utentes idosos, dependentes dos cuidados que lhes são prestados na Estrutura Residencial para Idosos/Lar onde V/Exa presta a sua atividade profissional.*
- 1.3.9.** *De facto, ao ser-lhe concedida a dispensa de trabalho aos fins de semana, conforme solicita, além de se prejudicar, em grande medida, o funcionamento do serviço, comprometer-se-ia a distribuição equitativa e rotativa dos respetivos turnos em dias de fim de semana, dado que, e conforme é do s/perfeito conhecimento, outras trabalhadoras / Animadoras encontram-se afetas à ERPI, sem dispensa de trabalho nesses mesmos dias, apesar de também terem vida pessoal e familiar que solicita o gozo de descanso semanal periódico nalgum ou nalguns fins de semana.*
- 1.3.10.** *A pretensão de V/Exa, sobretudo no que à dispensa de trabalho em dias de fins de semana diz respeito, coloca os cuidados a prestar ao seu filho em conflito com os cuidados que são devidos aos utentes a cargo da sua entidade patronal, em manifesto prejuízo destes.*

- 1.3.11.** *Além do mais, nos dias de trabalho coincidentes com sábados, domingos e feriados, e uma vez que os mesmos apenas são atribuídos a si após confirmação de que, nesses mesmos dias, o seu marido não se encontra a exercer a sua atividade profissional, poderá V/Exa. recorrer ao apoio e suporte familiar (nomeadamente através do seu marido) de que beneficia, de forma a garantir, nesses mesmos dias, a segurança, o cuidado e o bem-estar do seu filho.*
- 1.3.12.** *Ao ser deferido o horário/período de trabalho peticionado por V/Exa, seria impossível manter a rotatividade equitativa de horários que são necessários para os cuidados dos utentes da ..., que justificaram a sua contratação.*
- 1.3.13.** *De facto, a distribuição equitativa dos turnos realizados aos fins de semana é o único modo possível de assegurar o funcionamento do serviço em laboração contínua, com o número de trabalhadores necessários para a prestação dos cuidados de saúde, higiene e segurança, animação e entretenimento aos doentes e utentes internados na Estrutura Residencial para Idosos de*
- 1.3.14.** *Na verdade, além da s/ entidade empregadora salvaguardar que nunca desempenhará, na mesma semana, a sua atividade profissional ao sábado e domingo, e acautelar que, no cômputo mensal, V/Exa goze, pelo menos, um ou dois fins d -semana completos de descanso (os quais até são coincidentes com os dias de descanso atribuídos ao seu marido).*
- 1.3.15.** *Porque a definição do horário de trabalho tal como solicitado por V/Exa, sobretudo relativamente à dispensa de trabalho efetivo aos sábados e domingos, colide com as exigências imperiosas de*

funcionamento do serviço, na medida em que impede o seu funcionamento em turnos equitativos e rotativos;

1.3.16. *Porque V/Exa. omite o apoio familiar (através do seu marido) existente, este sempre salvaguardado pela V/ entidade patronal quando da elaboração dos horários de trabalho atribuídos a V/Exa. e marido;*

1.3.17. *Porque a sua entidade empregadora (...), através da definição do horário de trabalho, este elaborado em função do horário atribuído ao seu marido, assegura que ao seu filho sejam prestados, por um, até os dois progenitores, todos os cuidados essenciais de saúde, alimentação, higiene e bem-estar, inclusivamente nos fins de semana e feriados;*

1.3.18. *É Indeferido/Rejeitado o pedido formulado por V/ Exa, de dispensa da sua atividade profissional aos sábados, domingos e feriados.*

1.4. Em 03.12.2024, 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.** 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.

- 2.9.** 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.** 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 instituição 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.

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 30 DE DEZEMBRO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.