

PARECER N.º 66/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 7459 – FH/2024

I – OBJETO

1.1. Por carta regista de 27.12-2024, a CITE recebeu, da entidade empregadora ..., cópia do pedido de emissão de parecer prévio de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria de Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica, em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado.

1.2. Por carta datada de 02.12.2024 e recebida na mesma data pela entidade empregadora, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, à entidade empregadora supramencionada.

“(...) com efeitos a partir de 2 de janeiro de 2025, nas seguintes condições:

- 5 dias por semana, de segunda a sexta das 09h00 às 16h30, nos dias úteis, com período de descanso de 30 minutos, conforme conveniência do serviço.

*A Requerente fundamenta o seu pedido uma vez que tem um filho menor, (...), nascido a 30.01.20221, **que com ela vive em***

comunhão de mesa e habitação (comprovativo em anexo) e sendo o agregado apenas constituído pela requerente e o filho (comprovativo em anexo), a requerente tem a seu cargo as responsabilidades parentais quanto aos atos da vida corrente.

Mais informa que a habitação da requerente e estabelecimento de ensino do filho encontram-se a cerca de 45km do local de trabalho o que logisticamente tem mais implicações no tempo de deslocações.

*Por conseguinte e face os fatos acima melhor referenciados, solicita-se a V. Exa. a autorização do referido horário de trabalho em **modalidade de horário flexível nas condições que a requerente referiu, até o menor (...) atingir os 12 anos de idade.***

(...)"

1.3. Por correio eletrónico de 17.12.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

"(...) Menciona o n.º 2 do artigo 57º do Código do Trabalho que "o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável".

O Serviço Farmacêutico comporta 14 técnicos, tem horário de funcionamento entre as 09h00 e as 18h00 ininterruptamente, de segunda a sexta-feira, ou seja, 9 horas/dia. Para assegurar o horário de funcionamento existe desfasamento quer nos horários de entrada, quer na hora de almoço (1h, definida para o serviço), dada a

imprescindibilidade de prestação contínua de preparação e entrega de medicamentos a todos os serviços.

O horário é elaborado mensalmente, sendo distribuído de uma forma equitativa por todos os elementos que compõem a equipa de trabalho. Dos 14 elementos mencionados, 2 vêm de transporte desde ... cedido por esta ... e praticam por norma o horário regido das 09h às 17h, com pausa de uma hora.

Na informação da Tec. Coordenadora do serviço, a mesma apenas faz referência que a trabalhadora propõe-se a fazer uma pausa de 30 minutos, dada as suas alegações.

A trabalhadora ao solicitar o horário diário com entrada às 9h e saída às 16.30h - apenas com 30 minutos de pausa, significa na prática uma desigualdade na distribuição dos períodos de trabalho além das 16.30h/17h, sobrecarregando os restantes trabalhadores do Serviço- alguns dos quais, também eles, progenitores com menores de 12 anos a cargo - o que potenciará a criação de situações de desigualdade entre colegas de trabalho, afetos à mesma unidade orgânica.

Assim, tendo em consideração que o horário apresentado pelo serviço está de acordo com o definido no art. 56º do código do trabalho, aprovado pela lei 7/20009 de 12/02/2019.

Tendo em consideração, o previsto no artigo 212º do código do trabalho, em que compete sempre ao empregador determinar o horário de trabalho.

Tendo em consideração, o artigo 200º do código do trabalho em que, cabe ao empregador definir o início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.

Neste contexto, não obstante, dos direitos de conciliação da vida familiar e profissional, referido no nº 3 artigo 127º do CT e

tendo em consideração que o horário elaborado para a trabalhadora mensalmente enquadra-se no direito que cabe à entidade patronal para definir o mesmo.

Como tal, para esta ..., é imprescindível que a trabalhadora continue a trabalhar em regime de horário rígido e desfasado, para que, seja coberto em conjunto com os

outros Técnicos, o período de funcionamento do Serviço Farmacêutico, harmonizando desta forma a distribuição dos horários por todos os elementos da equipa de trabalho de forma justa e equitativa.

Face ao exposto, solicito de V.^a Ex.^a o despacho que houver por conveniência. (manuscrito: “Concordo proceda-se em conformidade, 24.12.2024”)

(...)”

1.4. Não consta do presente processo, que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível

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.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.2. Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 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.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.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. 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, 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.

2.11. 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. Afigura-se que face ao que a entidade empregadora refere na intenção de recusa *“O Serviço Farmacêutico comporta 14 técnicos, tem horário de funcionamento entre as 09h00 e as 18h00 ininterruptamente, de segunda a sexta-feira, ou seja, 9 horas/dia. Para assegurar o horário de funcionamento existe desfasamento quer nos horários de entrada, quer na hora de almoço (1h, definida para o serviço), dada a imprescindibilidade de prestação contínua de preparação e entrega de medicamentos a todos os serviços”*, relativamente à possibilidade da trabalhadora efetuar o horário com início às 9h00 e termo às 16h30, com pausa de 30 min, conforme conveniência do serviço, conclui-se que o horário pretendido pela trabalhadora entre as 9h00 e as 16h30 se pode enquadrar no horário de funcionamento da EE.

2.13. Nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código de trabalho *“Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”*, tem sido entendimento da CITE que esse intervalo pode ser reduzido para 30 min dada que a lei não estabelece o mínimo e estamos perante um regime especial para trabalhadores com responsabilidades familiares.

2.14. Na verdade, a entidade empregadora, não apresenta 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 o 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.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ... com responsabilidades familiares.

3.2. O empregador 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.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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 29 DE JANEIRO DE 2025, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).