

**PARECER N.º 167/CITE/2022**

**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 405 - FH/2022**

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 08.02.2022, 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 04.01.2022, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:

**1.2.1.** *Como " trabalhadora dessa empresa com a categoria profissional de Rececionista de 2.ª, vem requerer a concessão do regime de trabalho em horário flexível e até o seu filho menor atingir os doze anos de idade, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

**1.2.2.** *A Requerente tem a seu cargo um filho menor, nascido a 27.01 .2021, o qual faz parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação.*

- 1.2.3. *É a Requerente quem superintende na alimentação, tratamento e vestuário diário do menor;*
- 1.2.4. *O menor frequenta a creche com horário de funcionamento das 07:30h às 19:30h, encerrando aos sábados e domingos;*
- 1.2.5. *O pai do menor não beneficia de horário flexível, trabalha na mesma empresa em horários de trabalho que variam das 07:00h às 24:00h sem folga fixa;*
- 1.2.6. *A Requerente não tem suporte familiar próximo que a auxilie nas tarefas de cuidado do menor, designadamente de segunda-feira a sexta-feira, após as 19:30h de um dia e até as 07:00h do dia seguinte, nem ao sábado e domingo;*
- 1.2.7. *Nos termos do art.º 56.º ri.º 1 do Código do Trabalho, o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível;*
- 1.2.8. *Conquanto o estabelecimento da empregadora trabalhe por turnos, em face dos horários, categoria profissional e funções da requerente e quadro de pessoal é possível sem qualquer prejuízo para aquela conceder-lhe o horário pretendido e que é fixar-lhe o horário de trabalho de manhã e à tarde, de segunda-feira a sexta-feira, entre as 08:00h e as 19:00h;*
- 1.2.9. *Assim, e porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque tem um filho menor a seu cargo, com idade inferior a 12 anos, com o qual vive em comunhão de mesa e habitação, e porque o pai do menor não beneficia de horário de trabalho flexível e trabalha aos sábados e domingos, a Requerente,*

*de acordo com o disposto no n.º1 do art.º 57.º do Código do Trabalho, pretende a concessão do regime de trabalho de horário flexível, a partir de 4 de Fevereiro de 2022 e até o filho menor atingir os doze anos de idade, passando a cumprir um horário de trabalho semanal de segunda-feira a sexta-feira fixado entre as 08:00h e as 19:00h, com dias de descanso semanal fixados ao sábado e domingo”.*

**1.3.** Em 24.01.2022, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** *“Acusamos a receção da comunicação de V. Exa. datada do pretérito dia 4 de janeiro, que notámos.*

**1.3.2.** *Relativamente ao aí referenciado, concretamente, o pedido formulado para “...concessão do regime de trabalho em horário flexível, a partir de 4 de Fevereiro de 2020 e até o filho menor atingir os doze anos de idade, passando a cumprir um horário de trabalho semanal de segunda-feira a sexta-feira fixado entre as 08:00 e as 19:00 horas, com dias de descanso fixados ao sábado e domingo”, cumpre-nos responder nos termos e com os seguintes fundamentos:*

**1.3.3.** *Por contrato de trabalho celebrado em 02/05/2017, V. Exa. foi admitida ao serviço desta sociedade para exercer as funções inerentes à categoria profissional de rececionista nos estabelecimentos explorados por esta sociedade, de acordo com os horários de trabalho determinados pela empresa, conforme expressamente consignado no contrato de trabalho.*

- 1.3.4. *Desde o início da relação laboral que os horários de trabalho praticados por V. Exa. incluem os sábados e domingos como dias de trabalho normais, por razões que se prendem com a necessidade de assegurar a laboração continua dos empreendimentos explorados por esta empresa, cabendo-lhe por conseguinte o gozo dos dias de descanso semanal em dias úteis da semana.*
- 1.3.5. *O regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares a que V. Exa. faz apelo, define horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites os horas de início e termo do período normal de trabalho diário.” - artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho.*
- 1.3.6. *Ora, como se alcança do citado normativo, o horário flexível diz respeito aos limites diários do horário de trabalho determinado pelo empregador ao trabalhador, não assistindo por conseguinte ao trabalhador determinar os dias em que pretende trabalhar.*
- 1.3.7. *De igual modo a cláusula 33.º, n.º 4 do Contrato Coletivo celebrado entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento), publicado no BTE n.º 27, de 22 de julho de 2017, que regulamenta as relações de trabalho desta empresa relativamente ao setor hoteleiro, define que o horário flexível reporta-se à adequação, do início, termo e descanso diário do horário de trabalho do trabalhador.*
- 1.3.8. *Com efeito, o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho confere ao trabalhador a possibilidade de*

*escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, o que não se confunde com a escolha dos dias de descanso semanal, cuja definição é da exclusiva competência do empregador.*

**1.3.9.** *Assim, considerando que os sábados e domingos são dias normais de trabalho nos horários de trabalho que lhe têm vindo a ser atribuídos por esta empresa resulta que a incidência de aplicação do disposto no n.º 2 do artigo 56.º do CT apenas terá aplicabilidade quanto ao início, termo e descanso do período normal diário, não podendo por conseguinte V. Exa. impor os dias de descanso semanal ao sábado e domingo.*

**1.3.10.** *De todo o modo, dir-se-á que mesmo não lhe assistindo o direito a escolher os dias de descanso semanal sempre seria inviável para esta empresa, por sua iniciativa, ir ao encontro da pretensão formulada por V. Exa., atentas as necessidades de funcionamento das unidades hoteleiras em regime de laboração continua.*

**1.3.11.** *Em face do exposto indefere-se, parcialmente, o pedido formulado relativamente à pretensão de fixação e delimitação de horário flexível de segunda-feira a sexta-feira, com folgas ao sábado e domingo, por exceder os limites do exercício do direito à atribuição de horário flexível nos termos consignados na lei, e, dando-se cumprimento ao determinado no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, elabora-se horário de trabalho flexível, contido entre as 08:00 horas e as 19:00 horas, em conformidade com o pretendido, nos seguintes termos:*

- 1.3.12. *Os 2 períodos de presença obrigatória, cada um com a duração de 2 horas, são fixados, respetivamente, entre as 11:00 e as 13:00 horas e as 13:30 e às 15:30 horas, de quarta-feira a domingo.*
- 1.3.13. *O período para intervalo de descanso é fixado entre as 13:00 e as 13:30 horas.*
- 1.3.14. *Os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração de 2:40 horas, correspondente a terço do período normal de trabalho diário, são fixados entre as 08:20 e as 11.00horas e as 15:30 e as 18:10 horas, respetivamente.*
- 1.3.15. *Os dias de descanso semanal serão a segunda-feira e terça-feira”.*
- 1.4. Em 28.01.2022, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos de recusa ao seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“Em resposta à vossa comunicação de intenção de recusa da concessão do trabalho em regime de horário flexível no que concerne à fixação dos dias de descanso semanal por forma a poder cuidar da menor a cargo, nos termos constantes do requerimento apresentado, vimos pronunciar-nos/responder nos seguintes termos:*
- 1.4.2. *Mantemos todo o requerido, designadamente a necessidade imperiosa de concessão desse regime no que se refere à fixação dos dias de descanso semanal ao sábado e domingo;*

- 1.4.3. *Quer o quadro de pessoal do estabelecimento quer os horários atualmente em vigor permitem a atribuição à requerente do horário flexível pretendido no que à fixação dos dias de descanso semanal ao sábado e domingo. Com efeito, como V. Exas. referem, o estabelecimento onde a requerente presta trabalho é de laboração contínua e não encerra nenhum dia da semana, sendo também no entender de V. Exas., o sábado e o domingo dias de trabalho normais.*
- 1.4.4. *Ora, assim sendo, não só são necessários trabalhadores todos os sete dias da semana como também folgam trabalhadores todos os sete dias da semana, isto é, existem trabalhadores a folgar ao sábado e ao domingo (os que trabalham de segunda-feira a sexta-feira) pois não podem trabalhar todos eles os sete dias da semana, nem todos eles os sábados e domingos;*
- 1.4.5. *A concessão do regime pretendido não implica a contratação de nenhum outro trabalhador para trabalhar ao sábado e domingo, nem vem alegado ou tampouco provado que a fixação dos dias de descanso semanal da requerente ao sábado e domingo causem qualquer prejuízo à empregadora ou sejam impossíveis de conceder;*
- 1.4.6. *Trata-se de mera (boa) vontade da empregadora já que, mesmo sendo o estabelecimento onde a requerente labora de laboração contínua, é possível alterar os dias de descanso semanal fixados por acordo. Não é o mero facto de se tratar de unidade de laboração contínua que trabalha também ao sábado e domingo que impede o deferimento do requerido pela trabalhadora a este propósito;*

- 1.4.7. *Nessa unidade/estabelecimento existem trabalhadores que trabalham ao sábado e domingo, como existem trabalhadores que folgam ao sábado e domingo. Trata-se aqui e no caso da requerente apenas de lhe fixar as folgas semanais nesses dias, (sábado e domingo), os quais correspondem a dias em que a trabalhadora requerente não tem quem cuide da filha menor ou quem com ela possa ficar.*
- 1.4.8. *Em síntese, atenta a forma de laboração da empregadora, o quadro de pessoal, sua distribuição e horários praticados é possível sem qualquer prejuízo para esta, que aliás não vem alegado nem provado, fixar os dias de descanso semanal à requerente ao sábado e domingo, dias em que esta não tem quem cuide do filho menor. Isto porque a trabalhadora tem direito a dois dias de descanso semanal e sempre a empregadora tem de conceder folga(s) a trabalhador(es) ao sábado e domingo”.*

## 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 actividade 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 possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º 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 trabalhadores, 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, no âmbito do horário flexível, a trabalhadora não impõe nada, apenas requer, nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.5. Aliás, 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 mesmo Código.

- 2.6. 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”.
- 2.7. 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”.
- 2.8. 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”].
- 2.9. 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.

- 2.10. 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.
- 2.11. 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.
- 2.12. 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.
- 2.13. Na verdade, a entidade empregadora não apresenta razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, 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.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, 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 ...
- 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.

APROVADO EM 2 DE MARÇO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.