

PARECER N.º 701/CITE/2023

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 3147 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 29.06.2023, 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 06.06.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *"Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. em 23 de março de 2013, exercendo atualmente as funções profissionais de empregada de refeitório que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.*

- 1.2.2. *Ora, por motivo de ter uma filha menor, de três meses de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.3. *Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até a minha filha completar 12 anos de idade.*
- 1.2.4. *Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e de habitação.*
- 1.2.5. *Por último e, 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. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira, das 08:30 às 17:00 horas, com intervalo de trinta minutos para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo, sem prejuízo da dispensa de duas horas diárias para a amamentação que pretendo usufruir quando regressar ao serviço.*
- 1.2.6. *Solicito ainda a dispensa de prestação de serviço em dias feriado”.*
- 1.3. Em 22.06.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Em primeiro lugar, cumpre esclarecer que V. Exa. apenas iniciou funções ao serviço da empresa em 01/05/2023, por via de uma*

transmissão da concessão, não sendo verdade que tenha sido admitida por esta empresa em 23.03.2013.

- 1.3.2. Por outro lado, o horário flexível previsto na lei diz respeito à possibilidade de o trabalhador poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*
- 1.3.3. Dito de outro modo, esta modalidade de prestação de trabalho não tem a virtualidade de alterar a tipologia de horário a que V. Exa. se encontra sujeita, isto é, não permite transformar um horário de trabalho de dois dias de trabalho, seguidos de dois dias de descanso, num horário de trabalho apenas em dias úteis, de segunda a sexta-feira, e ainda, excluindo os feriados.*
- 1.3.4. Desde logo, encontrando-se a empresa legalmente dispensada de encerrar aos feriados e domingos, tais dias correspondem a dias de trabalho normais para os respetivos trabalhadores.*
- 1.3.5. Neste contexto, o horário de trabalho de V. Exa., incluirá, obrigatoriamente, como dias de trabalho normais, todos os feriados que se verifiquem nesse período.*
- 1.3.6. Ora, tal situação em nada se relaciona com o estabelecimento de um horário flexível, o qual, conforme já referido, apenas permite deslocar as horas de início e termo do período normal de trabalho.*
- 1.3.7. Na verdade, se por algum motivo V. Exa. se encontra impossibilitada de prestar funções num determinado feriado, devera utilizar os mecanismos legais ao S/ dispor para contornar a situação, não podendo ser a empresa forçada a excluir V. Exa. dessa prestação, já*

que, conforme referido, trata-se de um dia de trabalho normal face ao sector de atividade da empresa.

- 1.3.8.** *Assim, o pedido de V. Exa., neste ponto concreto, não está de acordo nem cumpre os requisitos da possibilidade legal prevista no artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.9.** *Na mesma senda, tratando-se de um horário com folgas rotativas, tão pouco é possível, por via da flexibilidade do horário, fixar tais folgas, permanentemente, aos sábados e domingos.*
- 1.3.10.** *Conforme acima referido, esta modalidade de prestação de trabalho não tem a virtualidade de alterar a tipologia de horário a que V. Exa. se encontra sujeita, isto é, não permite transformar um horário com folgas rotativas num horário fixo, de segunda a sexta-feira, com folgas ao fim de semana.*
- 1.3.11.** *Pelo que, o horário de trabalho solicitado por V. Exa., fixado apenas "de segunda a sexta-feira", também não está de acordo com a possibilidade legal prevista no artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.12.** *Acresce ao exposto que, nos termos legais, a duração do intervalo de descanso não devera ser inferior a 1 (uma) hora, pelo que não poderia ser aceite um período de descanso de apenas 30 (trinta) minutos.*
- 1.3.13.** *Assim, o requerimento de V. Exa. não preenche os requisitos legais no que se refere ao horário solicitado, razão pela qual não poderá ser aceite, na totalidade, pela empresa.*
- 1.3.14.** *Sem prejuízo do acima exposto, mas seguindo o regime legal aplicável ao horário flexível, a empresa está disposta a aceitar a prestação de*

funções por parte de V. Exa. num horário estabelecido das 7h00 às 16h00, com intervalo de descanso de 1 (uma) hora, e com folgas rotativas.

- 1.3.15.** *Efetivamente, tratando-se de uma unidade que funciona 7h00 às 20h30, todos os dias da semana, organizada por horários rotativos, não é, de facto, possível, fixar as folgas de V. Exa. aos sábados e domingos, nem tão pouco dispensá-la do trabalho em dias feriados.*
- 1.3.16.** *Com efeito, para poder acautelar a vontade de V. Exa., a empresa seria obrigada a proceder à contratação de novo(s) trabalhador(es) para assegurar o cumprimento do trabalho em cada dia feriado ou fim-de-semana, em substituição de V. Exa., e suportar custos elevados daí decorrentes, o que não é de todo aceitável, além da dificuldade prática e funcional de tal situação.*
- 1.3.17.** *Por fim, acresce referir que a empresa tem procurado organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de uma forma equilibrada, de modo a assegurar o funcionamento da unidade, com respeito pelos direitos de todos os seus trabalhadores, entre os quais o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar. Contudo, a referida organização tão pouco poderá pôr em causa o funcionamento da unidade, a igualdade entre todos os trabalhadores, e o cumprimento das obrigações da empresa perante o seu Cliente ...*
- 1.3.18.** *De acordo com todo o exposto, a empresa vem, por este meio, comunicar a V. Exa. a decisão de aceitar parcialmente a flexibilidade de horário, nos precisos termos acima referidos”.*

- 1.4. Em 26.06.2023, 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/a 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*”, 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.** Relativamente ao intervalo de descanso, nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, “o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”, o que significa que não existindo um mínimo, o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora, contrariamente ao que refere o n.º 1 do artigo 213.º do mesmo Código, dado ser esta uma norma geral e a do artigo 56.º supra citado ser uma norma especial, aplicável apenas aos (às) trabalhadores (as) com responsabilidades familiares.
- 2.12.** Assim, a alínea c) do n.º 3 do aludido artigo 56.º do Código do Trabalho permite que o intervalo de descanso possa ser de 30 minutos ou até integrar o tempo de trabalho, de acordo com o disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 197.º do mesmo Código, segundo o qual, “se considera compreendido no tempo de trabalho, o intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade”.
- 2.13.** 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.
- 2.14.** Na verdade, 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.

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 ..., 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 requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.**

- 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 19 DE JULHO DE 2023, 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.