

PARECER N.º 704/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 3058 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 31.05.2024, a CITE recebeu da empresa, 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 06.05.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Admitida em 2 de fevereiro de 2022, a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Empregada de Balcão, na empresa, situada no, venho requerer a organização do meu horário de trabalho em regime de flexibilidade, para fazer face à necessidade de conciliação entre o meu trabalho e a minha vida familiar e pessoal atendendo ao que dispõe o artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, venho solicitar*

flexibilidade de horário de trabalho em virtude de: ter dois filhos menores de 12 anos, que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.

- 1.2.2.** *A bisavó que ficava com o meu filho encontra-se bastante debilitada e tem mais de 60% de incapacidade, pelo que já não conseguirá ficar com os menores ao fim do período escolar nem aos fins de semana como fez até a pouco tempo.*
- 1.2.3.** *O pai do menor não está a cumprir com as responsabilidades parentais, pois trabalha maioritariamente fora de Lisboa e quando vem a Lisboa é sem data fixa e com pouca regularidade.*
- 1.2.4.** *Face às razões expostas, venho solicitar que me seja concedida a isenção de prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados, ficando assim o meu período normal de trabalho compreendido nos turnos da manhã, desde que dentro do início e termo solicitado, ou seja, dentro dos mesmos e no período de funcionamento do estabelecimento, perfazendo o horário contratado (40 horas).*
- 1.2.5.** *Estando disponível para fazer horários entre as 7:00 e as 17:00, deixo a minha sugestão de horário: 07:30/16:30 (horário feito por mim desde o início de contrato).*
- 1.2.6.** *Tendo ainda o período da amamentação para ser gozado, sugiro fazer as 6 horas de trabalho seguidas ou gozar do período das duas horas no final do turno, de forma a não prejudicar o primeiro turno e o trabalho da colega que entra as 6:00 para fazer abertura.*
- 1.2.7.** *Sugestão de horário com o período de amamentação: 7:30/ 14:30.*

- 1.2.8.** *Assim que o período de amamentação terminar, pretendo continuar com o mesmo horário (disponibilidade entre as 7:00 e as 17:00, pois após essa hora tenho de ir buscar os menores à escola e creche/ama e sendo esse o horário de encerramento da escola e creche / ama, que os meus filhos irão frequentar.*
- 1.2.9.** *O prazo do horário de trabalho agora solicitado terá como limite os 12 anos de idade dos menores e enquanto durarem os factos, pressupostos e as circunstâncias que o determinam, ao que afirmo que comunicarei prontamente à entidade patronal a alteração dos mesmos, de acordo com o previsto no Código do Trabalho;*
- 1.2.10.** *Solicito a atribuição de um horário, dentro dos limites acima referidos, que de harmonia com o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, é elaborado pelo empregador, por forma a conciliar a minha vida profissional com os horários praticados pelo estabelecimento de ensino e pela ama”.*
- 1.3.** Em 20.05.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Na sequência do pedido de atribuição de horário flexível apresentado por V. Exa. junto da empresa datado de 06.05.2024 e rececionado no dia 09.05.2024, vem a mesma informar V. Exa., nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 57º do Código do Trabalho da Intenção de Indeferir o referido pedido nos termos por V. Exa. formulado*
- .
- 1.3.2.** *A empresa explora o negócio de Restauração e Bebidas, cujos estabelecimentos se encontram no interior de Centros Comerciais*

determinando o funcionamento dos mesmos todos os dias da semana e entre as 08:00 e as 22:00, sem exceção.

- 1.3.3.** *Assim, a empresa tem de cumprir os horários e serviços estabelecidos no contrato de cedência de exploração celebrado com o Centro Comercial. Serviços esses que são prestados em horário alargado e aos fins de semana. Porquanto, a empresa é obrigada a preencher escalas de serviços para o horário contratualmente definido e que comporta um período normal de trabalho de 14 horas diárias e sem encerrar aos fins de semana e feriados.*
- 1.3.4.** *A empresa tem 6 trabalhadores afetos à exploração do espaço do Continente da Amadora entre os quais a aqui Requerente, os horários dos trabalhadores estão atribuídos em horários rotativos e com folgas rotativas.*
- 1.3.5.** *Sendo certo que, ao contrário do que alega a Trabalhadora não havia a regra do Ihe estar atribuído o horário das 07:30 às 16:30, a trabalhadora tinha um horário rotativo, com folgas rotativas.*
- 1.3.6.** *Acresce que, atualmente a empresa tem dois colaboradores a efetuar o horário da manhã, pelo que, para ir ao encontro do pedido da trabalhadora, a empresa terá de alterar o horário de colegas ou ficar com sobreposição de trabalhadores no mesmo horário e falta de trabalhadores no horário da tarde e aos fins de semana e vendo-se obrigada a contratar novos trabalhadores para manter o espaço em funcionamento, o que não é exequível por força das restrições financeiras da empresa que não permite novas contratações.*

- 1.3.7.** *Além de que, o início de horário de funcionamento da empresa apenas pode ocorrer pelas 07.30 e não pelas 07:00 conforme solicitado.*
- 1.3.8.** *De notar ainda que, a atribuição a V. Exa. de horário flexível, com o regime de folgas fixas ao fim de semana e feriados, importará que nas semanas, em que existam feriados, a trabalhadora cumpra menos de 40 h semanais de trabalho, ou seja, a trabalhar ao feriado.*
- 1.3.9.** *Nesse sentido, a empresa ao conceder o horário de trabalho flexível das 07:00 às 17:00 de segunda à sexta-feira, terá de garantir que a trabalhadora Requerente cumpra, como as demais colegas, as 40 horas semanais de trabalho, mesmo nas semanas com feriados em dias úteis, pelo que o horário flexível com saída às 17:00 não é possível nessas semanas, tendo de ser aumentado o período normal de trabalho diário. Tudo, sem prejuízo da redução de duas horas de trabalho diária pelo período de aleitamento.*
- 1.3.10.** *Não podendo a trabalhadora/Requerente ser beneficiada relativamente a todos os trabalhadores da empresa com direito a horário fixo e folgas fixas e trabalhando nas referidas semanas com feriados menos horas que as demais colegas e auferindo o mesmo vencimento base.*
- 1.3.11.** *Nos termos da lei, designadamente, dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, a atribuição de horário flexível está sujeita a requisitos de forma e de substância, impendendo sobre o trabalhador a obrigação de cumprimento desses requisitos, requisitos que se encontram verificados.*
- 1.3.12.** *Pelo que, vem a empresa comunicar a V. Exa. a não aceitação o pedido de atribuição de horário flexível das 07h30m às 14h30m com*

folgas fixas aos fins de semana e feriados, face às obrigações contratuais e legais a que a empresa tem de cumprir com os espaços e a atribuição de horário flexível com saída até às 14h30 e folgas fixas aos fins de semana e feriado.

1.3.13. *Acresce que, inclusivamente a atribuição do referido horário, nas semanas com feriados em dia útil, a trabalhadora nunca iria cumprir as 40H semanais de trabalho por parte da trabalhadora, ou as 28H/Semanais no período da amamentação.*

1.3.14. *Caso V. Exa. não pretenda aceitar a atribuição do horário de trabalho possível pela entidade Empregadora, que será compreendido entre as 1 1:00 às 16:00 (distribuídas pelos 6 dias de trabalho), com folgas ao domingo, então a empresa sugere que lhe seja atribuído o posto de trabalho no Centro Comercial, que será das 9:30 às 14:30 (distribuídas por 6 dias de trabalho), com folga ao domingo, por forma a que possa executar o horário flexível pretendido, sendo certo que a Trabalhadora no contrato de trabalho aceitou trabalhar em qualquer um dos espaços da Entidade Empregadora".*

1.4. Em 23.05.2024, a trabalhadora requerente, apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. *"O horário das 7:30 às 14:30 foi apenas uma sugestão, por ter sido o horário que fiz desde o primeiro dia que entrei na empresa.*

1.4.2. *Qualquer um dos horários que me foi apresentado se enquadra no meu pedido. No entanto não concordo com os 6 dias de trabalho, tendo em conta a Cláusula 6ª do meu contrato ["(...) podendo o segundo*

contraente executar o seu trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas, assim como apenas em alguns dias por semana.], dando-me a entender que existe a possibilidade de eu trabalhar mais horas diárias, de forma a conseguir cumprir com as 30h/40h semanais”.

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.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.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.** 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 do cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.

- 2.12.** 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, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

III – A CITE informa que:

- 3.1.** 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).

- 3.2.** 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.
- 3.3.** A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da empresa, 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.
- 4.2.** 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 JUNHO DE 2024, 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.