

PARECER N.º 733/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 3211 - FH/2024**

I – OBJETO

- 1.1. Em 07.06.2024, a CITE recebeu do ..., 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 02.05.2024, a trabalhadora, através da sua advogada, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *A trabalhadora tem um filho, nascido em 16 de março de 2021, com 3 anos de idade.*
 - 1.2.2. *No acordo de regulação do exercício das responsabilidades parentais a guarda do menor foi atribuída à mãe, que reside em comunhão de mesa e habitação com ele.*

- 1.2.3.** *Entre a trabalhadora e a entidade empregadora foi celebrado um contrato individual de trabalho, o qual remonta a 01 de outubro de 2014.*
- 1.2.4.** *Atualmente, a requerente desempenha funções de Técnica Administrativa III — gestão de seguros, no*
- 1.2.5.** *O referido ... é composto por 6 trabalhadoras, todas elas agregadas à receção principal do*
- 1.2.6.** *As 40 horas semanais são distribuídas, na grande maioria das vezes, em 9, 10 e 5 horas diárias, dependendo da elaboração de cada horário de trabalho mensalmente elaborado. Ou seja, a requerente não tem um horário de trabalho fixo que lhe permita, só por si, levar e buscar o seu filho à escola.*
- 1.2.7.** *A título de exemplo, nos dias 15, 16, 19 e 26 de abril a requerente entraria às 11:00 horas e sairia às 20:00 horas; nos dias 17, 18, 22 e 23 de abril a requerente entraria às 10:00 horas e sairia às 20:00 horas e nos dias 29 e 30 de abril, a requerente entraria às 10:00 horas e sairia às 19:00 horas.*
- 1.2.8.** *Acresce dizer que a requerente demora em média 30 a 45 minutos desde o seu local de trabalho até à sua casa, considerando que a viagem é feita dentro dos períodos de maior intensidade de trânsito e, dentro dos períodos de menor intensidade, a requerente demora, em média, 25 a 30 minutos a chegar a sua casa.*
- 1.2.9.** *Do supra exposto resulta evidente que os horários de trabalho da requerente impossibilitam-na de conciliar as responsabilidades profissionais com as responsabilidades familiares, sem depender da*

necessária ajuda e bondade de terceiros, nomeadamente, da sua mãe.

- 1.2.10.** *A requerente precisa de se socorrer da bondade de familiares para ir buscar o seu filho à escola e, inclusive, para lhe dar o jantar e tratar da higiene diária.*
- 1.2.11.** *A mãe da requerente tem sido a pedra angular, o apoio imprescindível para que a requerente consiga cumprir, suprir todas as necessidades e atenção de que carece o seu filho menor e, mesmo assim, cumprir e executar o seu trabalho com a devida pontualidade, zelo e dedicação.*
- 1.2.12.** *A requerente não pode estar dependente do auxílio incondicional da sua mãe, cuja saúde tem vindo a ficar mais debilitada nos últimos anos.*
- 1.2.13.** *A requerente necessita de, por si só, conseguir corresponder às exigências das responsabilidades familiares e das suas responsabilidades profissionais, sem imputar a uma terceira pessoa a responsabilidade de ir buscar o seu filho, de o alimentar, de lhe dar banho e de o preparar para dormir.*
- 1.2.14.** *Porém, para que a requerente consiga fazer face às responsabilidades familiares torna-se necessária a alteração e a flexibilização do seu horário de trabalho. Assim, a requerente pretende que lhe seja concedido o seguinte horário fixo de trabalho:*
- 1.2.15.** *A requerente pretende trabalhar as mesmas 40 horas semanais, em horário fixo, de segunda a sexta-feira, com entrada às 09:00 horas, com pausa de almoço de 30 minutos e saída às 17:30 horas. Descanso semanal e folga fixa ao sábado e ao domingo;*

- 1.2.16.** *A requerente pretende que seja concedido horário flexível pelo prazo limite legal, ou seja, a data do 12.º aniversário do seu filho menor”.*
- 1.3.** Em 24.05.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“O Horário flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais.*
- 1.3.2.** *Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas.*
- 1.3.3.** *Assim, na verdade, o seu pedido, não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração de horário de trabalho.*
- 1.3.4.** *Ora, V. Exa. está a definir e fixar o seu horário de trabalho, e não a disponibilizar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*
- 1.3.5.** *Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário.*
- 1.3.6.** *Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.º, n.º 3, ai. b) do Código do Trabalho), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais.*

- 1.3.7.** *Portanto, o horário flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis. Para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as responsabilidades parentais.*
- 1.3.8.** *Assim, no “horário flexível”, quer os períodos de presença obrigatória do trabalhador, quer os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário (dentro dos quais o trabalhador escolherá as horas a que entra e a que sai), quer ainda o intervalo de descanso, são definidos pelo empregador.*
- 1.3.9.** *E será dentro desses limites (art.º 56.º n.º 2, in fine), determinados pelo empregador, que o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da jornada de trabalho. Todavia, não é o que acontece neste caso. O pedido de V. Exa. é precisamente o oposto.*
- 1.3.10.** *V. Exa. solicita um horário de trabalho fixo, com horas de entrada e saída fixas e rígidas. V. Exa. está a definir unilateralmente, e sem qualquer maleabilidade, o seu próprio horário de trabalho.*
- 1.3.11.** *Não deixando qualquer margem à Entidade Empregadora para definir os seus períodos de presença obrigatória, os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário e ainda o intervalo de descanso.*
- 1.3.12.** *Portanto, o horário solicitado é fixo, rígido em todos os seus parâmetros. Não respeitando a expressão “horário flexível” a sua semântica pois que o termo “flexível” não tem no horário exigido por V. Exa. qualquer adesão à realidade.*

- 1.3.13.** Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho.
- 1.3.14.** Nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 1.3.15.** Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo e suficiente que não eliminasse o direito de a entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho. Pois a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder fixar o seu horário de trabalho.
- 1.3.16.** Posto isto, concluímos que V. Exa. não indicou qualquer período em que poderia trabalhar.
- 1.3.17.** Desta forma, o solicitado jamais poderá, pois, ser aceite como horário flexível. Pelo exposto, reiteramos a impossibilidade de a Entidade Empregadora atender ao seu pedido.
- 1.3.18.** No âmbito do horário fixo que V. Exa. pretende que lhe seja atribuído, V. Exa. ainda prevê um período de descanso de apenas 30 minutos. Portanto, caso a Entidade Empregadora acedesse à sua pretensão, atuaria em manifesto incumprimento das disposições legais que regulam as obrigações referentes ao intervalo de descanso a conferir aos trabalhadores. Encontrando-se, nessa medida, vedada a aceitação do requerido.
- 1.3.19.** Dispõe o n.º 1 do artigo 213.º do Código do Trabalho que: “O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a

que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas."

1.3.20. *Esta regra somente admite duas derrogações: a. Através de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, pode ser permitida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso ser reduzido, excluído ou alargado, bem como podem ser criados outros intervalos de descanso;*

1.3.21. *b. Por acordo com o trabalhador no caso de tal se mostrar favorável a este ou se justificar pelas condições particulares de trabalho de certas atividades, pode o intervalo de descanso ser reduzido ou excluído, mediante requerimento do empregador.*

1.3.22. *Ora, a Entidade Empregadora não pretende reduzir o intervalo de descanso de V. Exa. porquanto as condições de desempenho do seu trabalho não o justificam, como concluiremos mais à frente.*

1.3.23. *Ora, V. Exa. exerce as funções de Rececionista no Balcão de Atendimento Único, mais propriamente Rececionista Seguros, sendo que tem as seguintes tarefas: atendimento ao cliente; entrega de exames; marcação de consultas e exames; faturação; realização de Seguros de Saúde e respetiva anulação dos mesmos; alterações de produtos e fracionamentos; gestão de reclamações; esclarecimento de dúvidas e apólices já realizadas; divulgação dos Seguros de Saúde; fecho e abertura de caixa, contactos com outras Seguradoras, caso existam erros na faturação; oferta de rastreios de medicina dentária, etc.*

- 1.3.24.** *Como facilmente se percebe, a Entidade Empregadora não tem a necessidade de excluir o intervalo de descanso de V. Exa., uma vez que V. Exa. nem presta cuidados permanentes de saúde nem a especificidade das suas funções aconselha a prestação contínua pelo mesmo trabalhador.*
- 1.3.25.** *Assim sendo, o horário solicitado por V. Exa. só poderia ser atribuído com uma hora de intervalo de descanso, o que resultaria em 7.5 horas diárias e 37.5 horas semanais. sendo o contrato de V. Exa. de 8 horas diárias e 40 semanais.*
- 1.3.26.** *O regime do horário flexível previsto no art. 56.º do Código do Trabalho não permite ao colaborador uma redução do período normal de trabalho semanal contratado pelo que, qualquer pedido a este respeito terá necessariamente de ser preliminarmente rejeitado”.*
- 1.4.** *Em 31.05.2024, a trabalhadora requerente, através da sua advogada, apresentou a sua apreciação, relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e referindo, nomeadamente, que “não se vislumbram as concretas razões que, nos termos legais, podem fundamentar a recusa do pedido formulado” e que “a requerente se encontra disponível para obter um consenso com a entidade empregadora. Caso assim não o entendam, deverá todo o processo ser remetido para a CITE em conformidade com o disposto no artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho”.*

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.** 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, 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 do
- 2.12.** Ora, a trabalhadora requerente pretende um intervalo de descanso de 30 minutos, o que se enquadra na norma especial aplicável aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares constante da alínea

c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, segundo o qual “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 de 30 minutos ou até integrar o tempo de trabalho, em conformidade 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.** 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 ... 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 – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., 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 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.**

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 3 DE JULHO DE 2024, 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.