

PARECER N.º 763/CITE/2024

**Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 3406 - FH/2024**

I – OBJETO

- 1.1.** Em 18.06.2024, a CITE recebeu da ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., 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 20.05.2024, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte,
 - 1.2.1.** Que *“exerce funções no posto de Abastecimento de ... e solicita o regime de horário de trabalho flexível ao abrigo do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência a filho menor de 12 anos, pelo prazo previsto na lei, enquanto se mantiverem as necessidades.*
 - 1.2.2.** *Solicito a vossa atenção a este pedido pela necessidade de horário compatível, que permita a conciliação da atividade profissional com*

a vida familiar. Sendo que a creche do meu filho funciona das 7h30 às 18h30 e a mãe do meu filho trabalha no SNS, nomeadamente no serviço de urgência do ..., realizando também ela horários por turnos e noturnos (de acordo com documento em anexo), sendo-lhe impossível acompanhar e levar à creche o nosso filho, bem como prestar-lhe os cuidados necessários.

- 1.2.3.** *Mais se declara, conforme declaração em anexo, que o menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.4.** *Assim de acordo com os horários praticados no posto, torna-se impossível e incompatível conciliar a minha vida profissional e familiar.*
- 1.2.5.** *Deste modo, agradeço a vossa atenção para o exposto e solicito uma solução benéfica para ambas as partes, sendo que proponho a solução mais viável, a realização do turno de apoio entre as 9h e as 18h de segunda a sexta-feira, com folgas ao fim de semana e feriados".*
- 1.3.** Em 07.06.2024, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.3.1.** *"Como é consabido, a empresa dedica-se à comercialização de combustíveis, sendo detentora de vários postos de abastecimento a nível nacional, que funcionam em regime de turnos rotativos, para garantir a subsistência da operação.*
 - 1.3.2.** *O Posto de Abastecimento de Combustíveis onde V/Exa. presta serviço, sito na ..., funciona, de segunda a domingo, durante 24h, através de um regime de turnos rotativos;*

- 1.3.3.** *O ... tem ao seu serviço, em permanência, 7 operadores, que se revezam por quatro turnos de forma a garantir estes horários de abertura ao público, folgas, férias e faltas.*
- 1.3.4.** *Os turnos estão divididos da seguinte forma: i. Turno da Manhã: 7h às 16h; ii. Turno da Tarde: 14h às 23h; iii. Turno de Apoio: 11h às 20h; iv. Turno da Noite: 23h às 08h00;*
- 1.3.5.** *Em rigor, e atendendo às necessidades atuais do Posto de Abastecimento de ..., para garantir a segurança e o seu bom funcionamento, é essencial a presença de dois colaboradores nos turnos que decorrem entre as 7h e as 16h, e das 14h às 23h, para assegurar todas as tarefas, nomeadamente, caixa — abertura, fecho e recebimento de pagamentos-, controlo dos abastecimentos e clientes, cafetaria, reposição de produtos, inventários, receção de encomendas, venda de tabaco e demais produtos comercializados no estabelecimento, limpeza e entre outras funções inerentes ao trabalhador de um Posto de Abastecimento.*
- 1.3.6.** *Às sextas-feiras, diferentemente dos demais dias da semana, verifica-se a necessidade dos turnos serem assegurados por três elementos, tendo-se criado para o efeito o Turno de Apoio.*
- 1.3.7.** *Este Turno de Apoio, que apenas opera neste dia da semana - das 9h às 18h -, deve-se ao maior fluxo de clientes no Posto, e ainda à receção dos produtos do n/ maior fornecedor, que implica a inventariação dos produtos recebidos e, entre outros procedimentos que apenas têm lugar pontualmente.*

- 1.3.8.** *Por sua vez, o Turno da Noite, é um turno fixo e dada a menor afluência de clientes, este é assegurado apenas pelo trabalhador*
- 1.3.9.** *Assim, a forma como a equipa se encontra distribuída e organizada pelos diferentes turnos é essencial para garantir as necessidades do estabelecimento e conseqüentemente, o bom funcionamento do Posto de Abastecimento.*
- 1.3.10.** *No que respeita aos Postos de Abastecimento e às necessidades inerentes aos seus turnos, a Empregadora encontra difíceis constrangimentos que nem sempre permitem a perfeita harmonização da vida profissional com a familiar.*
- 1.3.11.** *O Posto labora atualmente, com 5 trabalhadores, incluindo V/Exa., que asseguram os três turnos de forma rotativa, apesar da Escala referir a existência de 7 trabalhadores afetos ao Posto de Abastecimento.*
- 1.3.12.** *Sucedede que, como é do s/conhecimento, a trabalhadora ..., que corresponde na Escala à Letra A, está ausente devido a baixa médica, por questões de saúde críticos e instáveis.*
- 1.3.13.** *Perante a sua ausência, a Empregadora procedeu à contratação de mais um recurso humano - a termo - para assegurar a substituição temporária da trabalhadora mencionada.*
- 1.3.14.** *Adicionalmente, a colaboradora ..., que assume a letra C da referida Escala, encontra-se a assegurar o turno da manhã (das 7h às 16h) de forma fixa, em resultado de um horário flexível atribuído pela Empregadora, para assistência a filho menor.*

- 1.3.15.** *Nestes termos e embora se reconheça a total legitimidade de V/Exa. em requerer o horário flexível, não existe turno correspondente ao horário proposto, nomeadamente, das 9 às 18h, de segunda a sexta-feira, com folgas aos fins de semana e feriados.*
- 1.3.16.** *Na prática, não é possível responder aos turnos existentes, com menos trabalhadores dos que a empregadora já dispõe.*
- 1.3.17.** *Os horários que solicita, das 9h às 18h, deixaria sozinho um colega, duas horas, no turno da manhã e cinco horas, no turno da tarde, isto é, entre as 7h as 9h e das 18h às 23h.*
- 1.3.18.** *O turno teria de funcionar apenas com um trabalhador, o que se consubstanciaria numa impossibilidade absoluta de responder à demanda dos clientes nesses horários.*
- 1.3.19.** *Portanto, abdicar da sua presença a partir das 18h, conforme sugere, comprometeria gravemente toda a operação do Posto, considerando que este atinge o seu maior “pico de vendas” entre as 18h e as 20h.*
- 1.3.20.** *Caso se optasse por fixar um dos horários que V. Exa. sugere, tal situação configuraria uma situação de manifesta desigualdade face aos restantes trabalhadores, que prestam o seu serviço em regime de turnos rotativos e durante os fins de semana;*
- 1.3.21.** *Para mais, a adoção de um horário flexível, como aqueles que solicita, obrigaria a empresa a contratar vários part-times para preenchimento dos períodos dos turnos que V/Exa. não completaria; Ou, em alternativa, obrigaria à contratação de mais um operador;*

- 1.3.22.** *Ora, as medidas indicadas supra são incompatíveis com os resultados económicos do posto de abastecimento e tal não é exigível à Empresa.*
- 1.3.23.** *Os n. 2 e 3 do artigo 56.º do CT não concedem ao trabalhador a faculdade de escolha dos dias da semana em que presta trabalho ou aqueles em que se verifica o descanso semanal.*
- 1.3.24.** *Decorre da própria lei, que o período normal de trabalho consiste no período durante o qual o trabalhador presta trabalho, incluindo dias de descanso semanal; já o horário de trabalho, diversamente, é o que delimita no tempo o período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e o descanso semanal.*
- 1.3.25.** *O artigo 56.º do CT refere expressamente que no âmbito do horário flexível se permite uma alteração das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, o que exclui, desde logo, a possibilidade de o trabalhador escolher o horário do período normal de trabalho semanal e, logo, o dia (o horário) do descanso semanal.*
- 1.3.26.** *O n.º 2 do artigo 56.º do CT, preceito que concretiza os parâmetros em que se concretiza o horário flexível, apenas faz referência à fixação de períodos diários de trabalho ou de descanso, não decorrendo do mesmo a possibilidade de fixação de um período de descanso semanal.*
- 1.3.27.** *Se assim não fosse, o trabalhador teria margem para organizar o horário de trabalho a seu bel-prazer, de acordo com interesses pessoais, fim que não foi tido em vista pelo legislador aquando da elaboração da norma, sendo que a ratio legis do regime em apreço,*

é dar (apenas) uma possibilidade ao trabalhador de conciliar a vida pessoal com a vida profissional.

1.3.28. *Como resulta do pedido, não só V. Exa. define o seu próprio horário de trabalho, como também define os dias em que o presta, o vai muito além do que é permitido pelo artigo 56.º do CT.*

1.3.29. *Para mais, indica que pretende fixar as suas folgas aos fins de semana e impondo, unilateralmente, um terceiro dia de descanso semanal aos feriados.*

1.3.30. *Assim, nos termos em que concretizou VI Exa. o s/ pedido, a empresa praticamente não teria margem para intervir na elaboração do s/ horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho”.*

1.4. Em 14.06.2024, o 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. *“Relativamente aos pontos 7, 9, 10 e 15 é de clarificar que existem à data 8 elementos a desempenhar funções no posto de abastecimento, contrariamente ao que indica o ponto 15.*

1.4.2. *Atualmente, existe apenas uma colaboradora a usufruir de horário flexível, para apoio a filho menor.*

1.4.3. *No ponto 9, indica “. ..como essencial a presença de 2 colaboradores nos turnos decorrentes entre as 7h e as 16h, e das 14h às 23h no entanto, no ano de 2023 e 2024 ocorreu com frequência apenas a*

presença de um elemento nos referidos turnos, sem prejuízo do funcionamento posto de abastecimento.

- 1.4.4.** *É necessário referir ainda que no ano de 2023, o posto funcionava apenas com 6 colaboradores em regime full-time e 1 em regime part-time de fim de semana, sendo que 2 colaboradores usufruíam nessa data de horário flexível, para apoio a filho menor de 12 anos. Assim, conforme horário anexo que o comprova, em 2023 foi concedido a um dos trabalhadores horário flexível para apoio a filho menor (... — representado pela letra E), fixo de apoio compreendido entre as 9h e as 18h, com descanso semanal ao fim de semana, sem prejuízo do funcionamento do posto de abastecimento.*
- 1.4.5.** *Desde essa data, não existiu nenhuma alteração no funcionamento do posto de abastecimento que consubstanciasse uma necessidade imperiosa e impeditiva de existência do horário requerido, sendo esta facilitada ainda pela existência de um maior número de colaboradores no ano transato.*
- 1.4.6.** *Deste modo, é demonstrado que também não é correto o indicado no ponto 21, uma vez que a fixação do meu horário não importaria no encerramento do posto de abastecimento, mas possivelmente numa reorganização dos recursos humanos existentes”.*

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.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.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.** 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”
- 2.5.** 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”.
- 2.6.** 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”].
- 2.7.** 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.
- 2.8.** Na verdade, 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.

- 2.9.** Ora, 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 pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, nomeadamente, no que respeita aos horários de todos os trabalhadores, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador 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, o trabalhador requerente e todos os outros que anteriormente requereram o horário**

flexível, possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

- 3.2. A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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.º1 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 17 DE JULHO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.