

PARECER N.º 914/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 4093 - FH/2024**

I – OBJETO

- 1.1.** Em 22.07.2024, 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 21.06.2024, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** Como *“Chefe de Equipa a exercer funções na Empresa..., nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, venho solicitar a V. Exa. que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de doze anos, comprometendo-me a prescindir deste horário se a minha situação familiar se alterar. A necessidade do horário para*

prestar apoio imprescindível ao meu filho menor de 12 anos devido ao acordo das responsabilidades estar com os meus filhos aos fins de semana de 15 em 15 dias e também nas atividades extracurriculares nos dias em que a mãe não tem disponibilidade.

1.2.2. *Mais informo que o horário de trabalho no meu contrato é o seguinte: - das 8 horas às 17 horas por esta razão assim será cumprido.*

1.2.3. *Junto anexo fotocópia do acordo do Tribunal Judicial da Comarca de ... de menores".*

1.3. Em 12.06.2024, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *"Acusamos a receção do pedido por V. Exa. apresentado, e por nós recebido no dia 24 de junho de 2024, através do qual solicitou que lhe fosse concedido um regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

1.3.2. *No pedido remetido à empresa, limitou-se V. Exa. a indicar que, ao abrigo do regime de horário flexível, pretende um horário de trabalho para assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 (doze) anos, de forma a cumprir com o acordo de responsabilidades parentais que fixa que pode estar com o seu filho aos fins de semana, de 15 (quinze) em 15 (quinze) dias.*

1.3.3. *Nestes termos, quando verificados os requisitos legalmente previstos para a aplicação do regime de horário de trabalho flexível, poderá, efetivamente, o trabalhador escolher as horas de entrada e saída,*

mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador (designadamente, desde que enquadráveis na amplitude dos turnos que podem ser atribuídos), não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.

- 1.3.4.** *Em suma, a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder definir unilateralmente que apenas prestará trabalho de Segunda a Sexta-feira, fixando os dias de descanso ao Sábado e Domingo.*
- 1.3.5.** *Da análise do seu pedido retiramos que a sua verdadeira pretensão é a de fixar o seu período de descanso semanal aos fins de semana, e não a de obter uma verdadeira flexibilidade de horário.*
- 1.3.6.** *Neste seguimento, importa concluir que, nos termos em que formula o seu pedido, V. Exa. não cumpre o referido procedimento, já que i) por um lado, pretende apenas a fixação dos seus períodos de descanso semanal e ii) por outro, não menciona as horas de início e termo do período normal de trabalho que pretende que a sua entidade empregadora autorize, não apresentando uma verdadeira proposta de horário de trabalho.*
- 1.3.7.** *Analisado o pedido por V. Exa. apresentado, verifica-se que não é indicado o prazo previsto para a aplicação do horário flexível solicitado.*
- 1.3.8.** *V. Exa. nem sequer refere que vive com o seu filho menor — o qual nem sequer identifica - em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.3.9.** *Do Acordo de Responsabilidades Parentais junto, resulta, aliás, que V. Exa. não vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho,*

visto que apenas reside com este aos fins de semana, quinzenalmente. Assim não cumpre o requisito exigido pelo artigo 56. n. 1 do Código do Trabalho:

- 1.3.10.** *Não obstante o disposto no ponto anterior, cumpre-nos antecipar que a eventual prática de qualquer horário que implicasse a total dispensa da sua prestação de trabalho ao fim de semana afigurar-se-ia inexecutável, na medida em que impediria que a empresa garantisse o normal funcionamento da sua atividade.*
- 1.3.11.** *V. Exa. exerce, permanentemente, funções no cliente ..., com o qual a sua entidade empregadora celebrou um contrato de manutenção mecânica. Ao abrigo de tal contrato, a empresa obriga-se a prestar trabalho nas instalações de tal cliente de segunda-feira a sábado.*
- 1.3.12.** *No que concerne ao trabalho prestado ao sábado, o cliente exige que estejam sempre 4 (quatro) trabalhadores presentes, devendo um desses exercer as funções de Mecânico. Efetivamente, exige o aludido cliente que ao sábado seja realizado um conjunto de trabalhos específicos, na área da mecânica, que não são passíveis de efetuar de segunda-feira a sexta-feira, em virtude do funcionamento da fábrica nesse período. Assim, apenas ao sábado é possível de executar tarefas de inspeção mecânica como substituição de rolos, chumaceiras, rolamentos entre outros.*
- 1.3.13.** *Deste modo, cumprindo com essa exigência do cliente, e uma vez que a apenas dispõem de 3 (três) trabalhadores que exercem as funções de Mecânico, sendo um deles V. Exa., foram formadas 3 (três)*

equipas de trabalho, na 1ª das quais se encontra o trabalhador requerente.

1.3.14. *Cada uma destas equipas presta, portanto, trabalho ao sábado de 3 (três) em 3 (três) semanas, o que significa que V. Exa. igualmente somente exerce funções ao sábado de 3 (três) em 3 (três) semanas.*

1.3.15. *O funcionamento das equipas de trabalho acima elencadas é imperioso ao bom funcionamento da atividade da empresa, nomeadamente ao cumprimento do contrato celebrado com a DS SMITH o qual é imprescindível para a viabilidade financeira da empresa.*

1.3.16. *Concomitantemente, o posto de trabalho de V. Exa. é indispensável, uma vez que, como referido, o cliente ... exige que integre sempre a equipa de trabalho que presta funções ao sábado um trabalhador que exerça funções de Mecânico.*

1.3.17. *Ora, a aceitação do seu pedido, nos temos em que foi aduzido, implicaria um desfasamento nas equipas que teria como resultado um de dois cenários: j) impediria a entidade empregadora de cumprir com o contrato celebrado com o cliente ..., pois quando fosse a semana da sua equipa prestar trabalho ao sábado, faltaria um trabalhador que exercesse as funções de Mecânico ou implicaria que os outros 2 (dois) trabalhadores que realizam trabalho de Mecânico ficassem prejudicados, pois prestariam trabalho em mais sábados do que os restantes trabalhadores. Assim, somente beneficiaram de um fim de semana completo de descanso de duas em duas semanas.*

- 1.3.18.** *Daqui decorre que, nos termos em que estão organizados os horários, caso se aceitasse que V. Exa. ficasse dispensado de prestar trabalho ao fim de semana, deparar-se-ia a empresa com uma insuficiência de trabalhadores para prestar trabalho no sábado que se encontrasse alocado à sua equipa de trabalho.*
- 1.3.19.** *Posto isto, quer pelo incumprimento dos requisitos formais, quer pela errada formulação e fundamentação do seu pedido, quer ainda pela impossibilidade de substituição de V. Exa. e pelas exigências imperiosas referidas supra, a empresa vê-se obrigada a recusar o pedido de V. Exa., nos exatos termos em que foi formulado, tornando-se clara a impossibilidade de aceitação do mesmo”.*
- 1.4.** Não consta do presente processo, que o trabalhador requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

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.** 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.

- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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.
- 2.11.** Na verdade, existem questões prévias que impedem a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, que são o facto de o trabalhador requerente não ter escolhido, dentro de certos limites, nomeadamente, dentro dos turnos existentes, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho e, também, não

ter declarado que o filho vive consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme dispõe o artigo 57.º n.º 1, alínea b), ponto i do mesmo Código.

- 2.12.** Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte do trabalhador requerente, deve entender-se que este pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até o filho perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquele indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., podendo, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer.
- 3.2.** O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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.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 14 DE AGOSTO DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.