

PARECER N.º 928/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 4242 - FH/2024**

I – OBJETO

- 1.1. Em 30.07.2024, 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 01.07.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Para os devidos e legais efeitos, venho comunicar nos termos do disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, que pretendo dar continuidade ao trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de 12 anos, ..., pelo período necessário correspondente e com a seguinte modalidade de horário de trabalho e referente de segunda a sexta-feira: 08h00-17h00.*

- 1.2.2.** *Na verdade, e considerando que no dia 25 de março de 2023, fui mãe e tendo em consideração que não tenho onde deixar a minha filha menor acima identificada, ao fim de semana, ou qualquer alternativa, uma vez que, o pai também trabalha na respetiva empresa com os horários rotativos de segunda a sábado das 08h00 às 17h00, se tiver de trabalhar em horários que não correspondam ao acima descritos, apenas com o deferimento do presente pedido poderei cumprir com as minhas obrigações enquanto mãe e trabalhadora.*
- 1.2.3.** *De resto, tenho um contrato de trabalho celebrado em abril de 2018 com V. Exas. no qual me encontro a trabalhar no horário rotativo de segunda a sábado das 08h00 às 17h00, sendo certo que, considerando o acima alegado e as circunstâncias especiais e concretamente aplicáveis ao meu caso, necessito impreterivelmente da atribuição dos horários acima referidos, não podendo cumprir qualquer horário de fim de semana, por não ter onde deixar a minha filha menor, tudo de forma a cumprir com todas as minhas obrigações, nomeadamente, para com V. Exas.”.*
- 1.3.** Em 18.07.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Em resposta ao v/ pedido para trabalhar em regime de horário de trabalho flexível nos termos do disposto no artº 56º do Código do Trabalho, somos pela presente a informar V/ Exa da intenção de recusa, nos termos e com os fundamentos seguintes:*
- 1.3.2.** *Conforme disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao*

empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação.

1.3.3. *Sucedo que, conforme se pode verificar, no pedido apresentado por V. Exa não é indicado qual o prazo de duração previsto para o horário flexível, dentro do limite aplicável, em inobservância do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT . Esta omissão gera a total impossibilidade de a Empresa poder ajuizar dos condicionalismos do pedido apresentado por V. Exa enquanto trabalhadora, quer relacionados com a evolução do negócio e situação da empresa, quer do ponto de vista de organização interna e adequação e respeito para com os direitos dos restantes trabalhadores.*

1.3.4. *Acresce que, tendo V/ Exa. um período normal de trabalho de 40 horas semanais, de segunda-feira a sábado, com descanso semanal obrigatório ao domingo e mais um dia de descanso semanal rotativo decrescente, e um horário das 8h00 às 17h00, com 1h de descanso para o almoço, tendo V. Exa. vindo indicar como horário pretendido um horário flexível de 2ª a 6ª feira, entre as 08h00 e as 17h00, com folga ao sábado e ao domingo, tal significa que se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins de semana e em situação de beneficiária exclusiva - ao contrário do que acontece com os colegas - de um horário fixo, impedindo-nos, na prática, enquanto empregador, de qualquer determinação que vá além da mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213.º e 56.º, n.º 4, CT). Isto porque V. Exa acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade por nós prosseguida.*

- 1.3.5.** *Nestas circunstâncias, é de concluir que V. Exa não indicou um horário flexível. Na verdade o que V. Exa visa não é um horário flexível mas uma situação em que nós enquanto empregadora ficaríamos sem possibilidade de determinar o que quer que fosse em termos do V/ horário enquanto trabalhadora, e não obstante a maioria dos restantes trabalhadores terem também filhos menores de 12 anos (dos nossos 160 trabalhadores mais de 70% são pais de filhos menores de 12 anos) , e ser imprescindível à nossa empresa manter a produção ao sábado.*
- 1.3.6.** *Como é do V/ conhecimento, a nossa fábrica labora de segunda-feira a sábado, como alfas refere o contrato de trabalho outorgado entre V. Exa e esta empresa em 09/04/2018, sendo que V. Exa só foi contratada porque manifestou expressamente disponibilidade para tal.*
- 1.3.7.** *Acresce que a nossa empresa conta atualmente com 160 trabalhadores, sendo que mais de 70% são pais de filhos menores de 12 anos e têm direito à igualdade de tratamento. Em face do que, conceder folgas fixas ao sábado poria em risco a produção da empresa e não permitiria a distribuição equitativa das folgas pelos restantes trabalhadores, em violação a direito de igualdade entre os trabalhadores.*
- 1.3.8.** *Mais recordamos que os trabalhadores têm direito à igualdade de tratamento e que a nossa empresa foi compreensiva consigo ao conceder-lhe temporária e excepcionalmente folgas ao sábado de 05/09/2023 até 31/12/2023, tempo que entendemos suficiente para ter arranjado uma solução, sendo que a Sra. não acatou as ordens que lhe foram dadas e continuou a folgar aos sábados, por sua iniciativa e*

sem o nosso consentimento, tendo agora vindo apresentar o pedido aqui em causa.

1.3.9. *Posto isto e sem prejuízo do já exposto , é nossa intenção recusar o pedido apresentado por V. Exa. No entanto tendo em conta que o seu pedido se baseia na circunstância de não ter onde deixar a menor pelo facto de o pai também trabalhar na nossa empresa, com um período normal de trabalho de 40 horas semanais, de segunda-feira a sábado, com descanso semanal obrigatório ao domingo e mais um dia de descanso semanal rotativo decrescente, e um horário das 8h00 às 17h00, somos pela presente a informar que, em alternativa, concedemos ao pai Fábio, em regime excecional, até 30/09/2024, as folgas ao sábado, pelo facto de prestar o seu trabalho na encartonagem e não na produção, sendo naquela seção mais fácil conseguirmos cobrir a sua falha.*

1.3.10. *Findo este período deverá igualmente o Sr. ... retomar as suas folgas rotativas”.*

1.4. Em 25.07.2024, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando e esclarecendo melhor o mesmo.

1.5. Em 26.07.2024, a entidade empregadora envia à trabalhadora comentários sobre a sua apreciação, iniciativa esta que não está prevista na lei.

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", 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.** 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.

- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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 da requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até a filha perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquela 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.
- 2.11.** Na verdade, a entidade empregadora, não apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois 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 – 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**
- 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE AGOSTO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)