

PARECER N.º 929/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 4243 - 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. *“A exercer funções no serviço de operadora de supermercados da Loja ..., venho por este meio solicitar a V. Exa., nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos menores de doze anos, comprometendo-me a prescindir deste horário se a minha situação familiar se alterar.*”

- 1.2.2.** *Conforme o Contrato de Trabalho celebrado a 20 de abril de 2023, sugiro assim que as 40 horas semanais, e as 8 horas diárias sejam efetuadas no turno da manhã, conforme estabeleça a entidade patronal, compreendendo que o fim do horário de trabalho diário seja, no máximo, até às 14:30h.*
- 1.2.3.** *Declaro ainda que os menores, dois com 3 anos e outro com 6 anos, vivem em comunhão de mesa e habitação comigo, conforme comprovativo do agregado familiar a Autoridade Tributária e Aduaneira.*
- 1.2.4.** *Além do documento acima anexado a esta carta seguem os documentos comprovativos que me impossibilitam de exercer os horários facultados pela empresa. Solicito que este pedido seja efetuado assim que possível”.*
- 1.3.** Em 17.07.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Na referida carta, V. Exa. vem requerer, que lhe seja autorizado um horário flexível pelo qual as horas diárias de trabalho venham a ser prestadas somente da parte da manhã até, no máximo, às 14:30 horas, de modo a possibilitar a assistência aos SI filhos menores.*
- 1.3.2.** *Do referido pedido, não consta, tal como obrigatório, o prazo previsto para o pedido efetuado, pelo que, tal pedido carece dos formalismos obrigatórios.*
- 1.3.3.** *Acresce que, o pedido de V. Exa. não consubstancia um pedido de horário flexível nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do*

Trabalho, mas antes pretende a manutenção de apenas um dos horários efetuados no estabelecimento, integrando tal pedido um pedido de alteração do horário de trabalho e período normal de trabalho contratualmente acordado.

- 1.3.4.** *Refira-se que, nos termos do Contrato de Trabalho, a definição do VI horário de trabalho fica a cargo da Entidade Patronal, nos termos e dentro dos limites legais.*
- 1.3.5.** *Assim, o estabelecimento, na presente data, funciona com 3 horários diversificados rotativos: i. Das 07:00 às 13:40 ii. Das 09:30 às 16:10, e iii. Das 13:40 às 20:20.*
- 1.3.6.** *Do pedido efetuado, pretende V. Exa. que o horário de saída seja, no máximo, às 14:30, ou seja, o pedido é de alteração de horário diversificado para horário fixo, sendo que este pedido não consubstancia um pedido de horário flexível.*
- 1.3.7.** *Dos documentos juntos com o referido pedido, resulta que os seus filhos estão ao cuidado da Ama até às 17:00, pelo que, se refuta a necessidade de sair, no máximo até às 14:30.*
- 1.3.8.** *Acresce que, o pedido de V. Exa. vem a ser suscetível de limitar significativamente o trabalho da equipa em funções no estabelecimento, composta por cinco funcionários, uma vez que a ausência no local de trabalho durante o período da tarde implicará, necessariamente, que pelo menos um dos restantes colaboradores permaneça fixo até à hora de encerramento da loja.*
- 1.3.9.** *Mais concretamente, a flexibilização do horário nos termos solicitados vem a significar um sério constrangimento, nomeadamente em razão*

do estabelecimento se encontrar encerrado ao domingo, vindo, assim, a originar igualmente a necessidade de contratação de mais um trabalhador para fazer face ao funcionamento da loja durante o período diário da tarde, com o correspondente acréscimo de custos resultantes da contratação, que agravam os custos fixos do estabelecimento.

1.3.10. *Acresce ainda o facto de V. Exa. assumir funções de responsabilidade as quais são da maior relevância para o funcionamento do estabelecimento, uma vez que substitui a Gerente da loja quando esta se encontra ausente, assim como dispõe da chave do estabelecimento, garantindo assim as aberturas e os encerramentos do mesmo, pelo que a manutenção do horário requerido implicaria não poder efetuar encerramentos.*

1.3.11. *Considerando o acima exposto, mais propriamente, desde logo, a falta de todos os requisitos legalmente obrigatórios e o facto de não se tratar de um verdadeiro pedido de horário flexível, mas apenas a manutenção do horário da parte da manhã, assim como as exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento acima expostas, motivos imperiosos para o bom e normal funcionamento do estabelecimento onde V/Exa. presta funções não se vislumbra a possibilidade de corresponder ao pedido de V. Exa..*

1.4. Em 23.07.2024, 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. *“Em resposta à sua comunicação anterior, que data a 17 de julho de 2024, venho por este meio solicitar, face a informações não*

mencionadas aquando da sua anterior explicação, a sua reanálise da situação.

- 1.4.2.** *Assim, solicito a alteração do horário de trabalho, ao invés do denominado horário flexível, passando este de diversificado para horário fixo, sendo mais oportuno o horário da manhã, iniciando o período de trabalho entre as 07:00h e finalizando às 13:40h.*
- 1.4.3.** *Sou mãe solteira, com três filhos, e apesar de dois dos menores (de três anos de idade) estarem ao cuidado da Ama até às 17:00h, infelizmente um dos menores, com a idade de seis anos, cumpre o horário escolar compreendido entre as 09:00h e as 15:00h, pelo que, a ele, necessito de prestar assistência, tal como acompanhá-lo até casa depois do horário escolar.*
- 1.4.4.** *Incluo ainda nesta comunicação que, o prazo pretendido para a realização do horário acima indicado, se inicie e termine conforme o início, previsto para o dia 15 de setembro e o fim do ano letivo de 2024/2025".*
- 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.** 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.
- 2.5.** 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.
- 2.6.** Na verdade, existe uma questão prévia que impede a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que são o facto de a trabalhadora 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.
- 2.7.** Dado que a trabalhadora requerente não deu sem efeito o seu pedido de horário flexível inicial, a alteração do mesmo em sede de

apreciação, não permite à entidade empregadora pronunciar-se sobre ele, dado que, nos termos do artigo 57.º n.º 5 do Código do Trabalho, tem um prazo de cinco dias para enviar o processo para a CITE, para emissão do respetivo parecer.

- 2.8.** 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 trabalhadora requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até o/a filho/a 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.

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 pela trabalhadora 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 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, do dever de 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, nº 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 O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)