

## PARECER N.º 1134/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 5468 - FH/2024

### I – OBJETO

- 1.1. Em 26.09.2024, a CITE recebeu da Senhora ..., em representação 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 30.08.2024, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Nos termos do disposto no artigo 56º do Código do Trabalho e estando a exercer funções de rececionista de 1ª no ... em ..., venho solicitar que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível na educação e formação do meu filho menor de 12 anos (... , 10 anos), pelo período de 1 (um) ano e 6 (seis) meses.*

- 1.2.2.** *Sugiro assim que as 40h/semana, 8h/dia sejam efetuadas na seguinte modalidade de horário de trabalho: Entre as 8h30 e as 17h30. Período de descanso diário: das 12h30 às 13h30. Dias de descanso semanal: sábado e domingo.*
- 1.2.3.** *Declaro ainda viver com o menor em comunhão de mesa e habitação”.*
- 1.3.** Em 13.09.2024, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Compete à entidade empregadora a elaboração do concreto horário de trabalho de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 56.º do CT.*
- 1.3.2.** *Conclui-se, assim, que o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador.*
- 1.3.3.** *Acontece que V. Exa. indicou que pretende um horário das 08h30 às 17h30, com pausa entre as 12h30 e as 13h30, o que corresponde a um pedido de horário fixo.*
- 1.3.4.** *No entanto, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe à Empresa definir os períodos de presença obrigatória, bem como os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário.*

- 1.3.5. *Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador.*
- 1.3.6. *Ademais, não integra a letra do artigo 56.º do CT, a escolha dos dias de descanso.*
- 1.3.7. *Com efeito, define o mencionado artigo que o que se deve entender por “horário flexível” são “as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”, não se fazendo qualquer referência ao dia de descanso.*
- 1.3.8. *Dito de outro modo, o artigo 56, n.ºs 2 e 3, do Código do Trabalho, seja ao definir a noção legal de “horário flexível”, seja ao estabelecer os limites a observar pela entidade empregadora, não oferece qualquer elemento literal que permita suportar uma interpretação segundo a qual a definição dos dias de descanso estariam ainda abrangidas no âmbito do regime de horário flexível.*
- 1.3.9. *Sucedo que tal escolha coloca, desde logo, em causa o princípio da igualdade, por comparação com os restantes trabalhadores da empresa.*
- 1.3.10. *Neste seguimento, o presente pedido de horário flexível inverte e desvirtua o procedimento de horário flexível, indicando V. Exa., desde logo, que pretende um horário fixo, retirando à Empresa o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho.*

- 1.3.11.** *Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, a Empresa não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do CT.*
- 1.3.12.** *Além do mais, a existência de um horário de funcionamento 24 horas por 365 dias determina uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.*
- 1.3.13.** *Em suma, o pedido de V. Exa. não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT não configurando, por conseguinte, um horário flexível.*
- 1.3.14.** *Em termos orgânicos, no Hotel existem atualmente 5 (cinco) trabalhadores que se encontram alocados às funções de rececionistas.*
- 1.3.15.** *Com efeito, as categorias dos 5 (cinco) rececionistas são as seguintes: i. V. Exa. detém a categoria de Rececionista Principal; ii. ..., ... e ... detêm a categoria de Rececionista de 1.ª; e iii. ... que detém a categoria de Rececionista de 2.ª.*
- 1.3.16.** *A receção do Hotel encontra-se em funcionamento 24 horas por dia, 365 dias por ano, tendo a Empresa sempre tentado — com o sistema de turnos rotativos — assegurar, quer o funcionamento da receção, quer a existência de uma prática equitativa e justa entre todos os rececionistas.*

- 1.3.17.** *Em concreto, os turnos estabelecidos são os seguintes: Manhã 08h30-12h30 13h30—17h30; Tarde 15h00—18h30 19h30—00h00; Noite 00h00—04h30 05h00—08h30.*
- 1.3.18.** *Importa ainda ter em consideração que o trabalhador ... se encontra a exercer, após parecer emitido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (“CITE”), as suas funções em regime de horário flexível ao abrigo do artigo 57.º do Código do Trabalho, no horário das 08h30 às 17h30, de segunda a sexta-feira.*
- 1.3.19.** *Pelo que, neste momento, o trabalhador ... assegura sempre o turno da manhã com exceção dos sábados e domingos, conforme aprovado pela CITE.*
- 1.3.20.** *Para que a receção consiga operar é necessário assegurar que há sempre um trabalhador com a categoria de rececionista presente.*
- 1.3.21.** *Acontece que, querendo V. Exa. um horário fixo das 08h30 às 17h30, de segunda a sexta-feira, e existindo, neste momento, o trabalhador ..., com um horário fixo e dias de descanso fixos iguais aos solicitados, a gestão das necessidades do funcionamento da receção não permite, nem concede qualquer margem para que a V. Exa. seja atribuído tal horário, sem comprometer o cumprimento de normas legais.*
- 1.3.22.** *Bem vistas as coisas, ao fixar o horário de V. Exa. — tendo em consideração o horário fixo do trabalhador ... —facilmente se percebe que a receção acabaria por, em algumas situações, ficar sem qualquer trabalhador alocado, o que não permite de todo o seu funcionamento.*

- 1.3.23.** *Ora, atendendo à dimensão da equipa, à necessidade de organização do tempo de trabalho por turnos, e às circunstâncias particulares atualmente existentes, é forçoso concluir que o horário solicitado por V. Exa. não é compatível com o atual funcionamento da Empresa, conforme melhor se explicará.*
- 1.3.24.** *À luz de todo o acima exposto, a atribuição, em simultâneo, de um horário flexível a V. Exa e ao trabalhador ..., que coincidentemente é exatamente o mesmo, não é possível.*
- 1.3.25.** *Desde logo, a atribuição a V. Exa. e ao ... dos horários solicitados impossibilita a organização dos turnos de acordo com as disposições legais em vigor.*
- 1.3.26.** *Deste modo, torna-se claro que não é, de todo, por falta de vontade que a Empresa não concede o horário flexível a V. Exa., mas antes por impossibilidades legais e práticas, que poriam em causa o cumprimento da lei e o funcionamento da receção.*
- 1.3.27.** *Ora, o funcionamento atual do serviço inviabiliza a atribuição do horário, nos termos em que foi solicitado por V. Exa..*
- 1.3.28.** *Para além disso, a Empresa reconhece que a situação de V. Exa. merece o mesmo tratamento que a situação do trabalhador ..., por ambos se encontrarem na situação prevista no artigo 56.º do CT. Com efeito, V. Exa. e o trabalhador ... são ambos pais de crianças menores de idade.*

- 1.3.29. *É entendimento da Empresa que só havendo uma verdadeira flexibilização entre V. Exa e o ... poderá ser possível — no contexto atual da Empresa — respeitar a essência do artigo 56. do CT.*
- 1.3.30. *No entanto, e tendo em consideração a situação concreta em que a Empresa se depara, terá sempre de ser a CITE, ou o próprio ..., a aprovar qualquer alteração ao horário atualmente em vigor, por forma a acomodar as pretensões de V. Exa..*
- 1.3.31. *Somente esta via permitirá acautelar o princípio da igualdade e não discriminação, não devendo existir um qualquer tratamento preferencial que possa potenciar um conflito laboral entre os trabalhadores e a Empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação e desarticulação do trabalho em equipa.*
- 1.3.32. *Em face do exposto, não podemos aceitar o pedido de alteração do horário de trabalho e de fixação do descanso semanal”.*
- 1.4. Não consta do presente processo que o 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.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.** 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.** 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.
- 2.12.** 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, conforme é reconhecido pela empresa, 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 23 DE OUTUBRO 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.**