

PARECER N.º 1139/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 5484 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 27.09.2024, 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 03.09.2024, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“A exercer funções de cozinheiro de 2ª, na empresa, venho por este meio, através dos termos do disposto artigo 56º do Código do Trabalho, solicitar que me seja atribuído um regime de horário flexível para prestar assistência aos meus filhos menores de doze anos.*

- 1.2.2.** *O horário que pretendo manter é das 7h as 16h já existente e que faço maioritariamente, e por esse motivo, estando no período normal de trabalho diário da empresa).*
- 1.2.3.** *Aproveito para salientar que o descanso é um dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Entre dois dias de trabalho consecutivos deve existir um descanso de, no mínimo, 11 horas, conforme estipulado no artigo 214.º, n.º 1 do Código do Trabalho.*
- 1.2.4.** *O motivo pelo qual solicito o horário flexível, serve para prestar apoio imprescindível a filhos menores de 12 anos. Sendo que o meu filho mais velho está na creche durante o meu horário de trabalho e no temos suporte familiar para ficar fora dessa hora, e também temos um filho com nem um mês neste momento.*
- 1.2.5.** *Pretendo usufruir do horário flexível ate 3 de setembro de 2027.*
- 1.2.6.** *Declaro ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente”.*
- 1.3.** Em 20.09.2024, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“O pedido não é suficientemente clara quanta ao horário a praticar, nomeadamente, levanta-nos dúvidas sobre se o pretendido e manter o horário que atualmente pratica (três dias das 06:00h às 15:00h, e dois dias das 15:00h às 24:00h); ou se pretende exercer funções todos os dias em que labora, de terça-feira a sábado, no horário das 07:00h às 16:00h.*

- 1.3.2.** *Também não são claros os motivos subjacentes ao pedido, nomeadamente, a razão da necessidade de prestação de assistência aos seus filhos.*
- 1.3.3.** *Isto porque refere que o filho mais velho está na creche enquanto trabalha (o que parece assegurar a assistência ao mesmo durante esse período); e refere também que foi recentemente pai (filho com menos de um mês) o que significa que goza da devida licença, e que posteriormente, a progenitora encontrar-se-á, pelo menos durante determinado período de tempo, em casa, ficando assim assegurada a assistência a ambos os filhos, não parecendo haver- ou pelo menos tal não foi arguido.*
- 1.3.4.** *Do exposto resulta que não temos os dados suficientes para apreciar o seu pedido, cuja motivação também não se compreende, razão pela qual se impõe a sua recusa.*
- 1.3.5.** *Partindo do pressuposto, sem conceder e por hipótese, que o pretendido por V. Exa. e a fixação do seu horário entre as 07:00h e as 16:00h, em todos os dias que labora atualmente (de 3ª feira a sábado) existem razões imperiosas do funcionamento da empresa, e concomitantemente da impossibilidade da substituição de V. Exa. de forma a assegurar o horário que seria alterado, que se impõem, as quais passaremos a explanar:*
- 1.3.6.** *Como é do seu conhecimento, o serviço de cozinha/cafetaria/copa é dotado de certas particularidades no tocante ao funcionamento da equipa e interligação de funções.*
- 1.3.7.** *Neste momento, V. Exa. é o único funcionário a exercer funções de Cozinheiro de 2ª no Hotel.*

- 1.3.8.** *No horário atualmente estabelecido, encontra-se prevista a sua prestação de trabalho, no período de jantar, as sextas-feiras e sábados, por ser um período particularmente movimentado, em particular o sábado, com maior fluxo de clientes nesse horário.*
- 1.3.9.** *Não havendo de momento qualquer outro trabalhador com as funções correspondentes a um Cozinheiro de 2ª, conceder-lhe hipoteticamente um seu pedido de fixação de horário que não prevê a sua presença na hora do jantar nos dois dias acima referidos, deixa necessariamente a equipa numa situação deficitária, com perda de capacidades para assegurar devidamente o serviço num período de maior exigência.*
- 1.3.10.** *Também, dada a composição da equipa, neste momento reduzida, as funções de cada trabalhador desta secção, e os horários já estabelecidos, se fosse de conceder o seu pedido, seria necessária uma reorganização dos horários de toda a equipa, que neste momento se mostraria inoportuna para esta secção, e teria muito provavelmente de implicar a contratação de funcionários para acomodar esta situação, o que não se mostra viável.*
- 1.3.11.** *Daqui resulta não só que o seu pedido contende com o normal funcionamento desta secção, como que não é possível substituí-lo no período da sua ausência que se verificaria se fosse o pedido de ser concedido.*
- 1.3.12.** *Mais uma vez se impondo a recusa do seu pedido, por tudo o acima explanado.*

1.3.13. *Par fim, cumpre referir que o horário atualmente praticado por V. Exa. encontra-se em total respeito pelos períodos de descanso diário e semanal, legalmente estabelecidos".*

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.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, 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.** 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.

- 2.6.** Ora, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente, que o horário requerido pelo trabalhador “das 7h as 16h”, impossibilita a empresa de assegurar o seu normal funcionamento em virtude de ser “o único funcionário a exercer funções de Cozinheiro de 2ª no Hotel”, e, porque, “no horário atualmente estabelecido, encontra-se prevista a sua prestação de trabalho, no período de jantar, as sextas-feiras e sábados, por ser um período particularmente movimentado, em particular o sábado, com maior fluxo de clientes nesse horário”.
- 2.7.** Refere ainda a empresa que, “não havendo de momento qualquer outro trabalhador com as funções correspondentes a um Cozinheiro de 2ª, conceder-lhe hipoteticamente um seu pedido de fixação de horário que não prevê a sua presença na hora do jantar nos dois dias acima referidos, deixa necessariamente a equipa numa situação deficitária, com perda de capacidades para assegurar devidamente o serviço num período de maior exigência”.

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**

- 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 23 DE OUTUBRO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM O VOTO CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS
TRABALHADORES PORTUGUESES.**