

PARECER N.º 25/CITE/2025

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 7371 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 20.12.2024, 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, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“A exercer funções de copeira no Hotel, vem, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, requerer que lhe seja atribuído o horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos, a iniciar no próximo mês de dezembro de 2024.*”

- 1.2.2.** *O seu agregado familiar é composto por si, pelo seu marido e pela filha de ambos, que neste momento tem três anos de idade.*
- 1.2.3.** *Ora, se a aqui requerente vier a praticar o seu trabalho em horário flexível poderá dar a assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor. Nestes termos, propõe que o seu horário seja compreendido entre as 8h30 e as 17h, cumprindo 8 horas diárias, com meia hora para almoço.*
- 1.2.4.** *Além disso, devem fixar-se as folgas/descanso semanal, ao sábado e domingo, de forma a que possa assistir a sua filha menor, considerando que o horário da creche, onde a mesma se encontra inscrita, ser apenas de segunda a sexta-feira, estando encerrada aos fins de semana, não tendo com quem deixar a menor. Esta situação foi previamente exposta à entidade patronal, e aceite em comum acordo.*
- 1.2.5.** *A trabalhadora requer ainda, que seja dispensada de trabalhar aos feriados, uma vez que se verifica situação idêntica”.*
- 1.3.** Em 12.12.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Acusamos a receção da sua carta na qual solicita autorização para trabalhar num horário compreendido entre as 08h30 e as 17h, com 30 minutos de pausa para almoço, folgas aos sábados e domingos e, bem assim, dispensa de trabalho em dia feriado.*

- 1.3.2.** *Antes de mais, cumpre-nos esclarecer que entendemos que o solicitado não configura um pedido de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.3.** *O regime de horário flexível visa permitir uma melhor conciliação entre a vida profissional e familiar, conferindo ao trabalhador alguma liberdade na escolha do início e do termo do período normal de trabalho, mas não que a fixação do horário de trabalho seja feita pelo trabalhador.*
- 1.3.4.** *Aliás, o entendimento de que os pedidos de horários rígidos não se enquadram no regime de flexibilidade encontra-se alinhado com a jurisprudência recente.*
- 1.3.5.** *No caso concreto, o seu pedido consubstancia um horário fixo que não permite qualquer maleabilidade, atendendo que o seu período normal de trabalho diário é de 8 horas, com um intervalo de 30 minutos.*
- 1.3.6.** *Ainda assim, informamos que estamos disponíveis para atender ao seu pedido relativamente ao horário de trabalho solicitado, ou seja, das 8h30 às 17h e ao dia de descanso semanal ao domingo.*
- 1.3.7.** *No entanto, é nossa intenção recusar o pedido de atribuição do seu dia de descanso semanal ao sábado, pelas razões que infra se indicarão.*
- 1.3.8.** *Como bem sabe, na secção da cozinha do Hotel ..., para além de V. Exa. existem mais duas trabalhadoras com a categoria profissional de copeira. Ora, diariamente, mostra-se necessária a presença de duas colaboradoras com a referida categoria profissional, para que cada*

uma delas assegure um dos dois turnos existentes, a saber o turno das 8h30 às 17h e o turno das 15h às 23h30.

- 1.3.9.** *Contudo, sobretudo, no período da denominada época alta compreendido aproximadamente entre maio e outubro, é fundamental que ao sábado, dia em que se regista uma taxa de ocupação mais elevada e, conseqüentemente, um maior volume de trabalho em qualquer uma das seções do empreendimento, estejam ao serviço as três colaboradoras com a categoria profissional de copeira para o correto funcionamento da seção.*
- 1.3.10.** *O registo das taxas de ocupação do empreendimento, nos meses de setembro e outubro deste ano, que evidencia de forma clara que o sábado é o dia da semana em que se regista a maior taxa de ocupação deste estabelecimento hoteleiro.*
- 1.3.11.** *Pela razão acima referida, se um dos seus dias de descanso coincidir com o sábado, a nossa empresa teria necessariamente de contratar mais um trabalhador para substituí-la, o que claramente não representaria uma correta gestão dos recursos humanos existentes.*
- 1.3.12.** *Pela mesma razão acima indicada, nos dias feriados em que este empreendimento regista taxas de ocupação mais elevadas, é nossa intenção recusar o pedido formulado para dispensa de trabalho nestes dias.*
- 1.3.13.** *Contudo, estamos disponíveis, como tem acontecido até à data, a ir ao encontro do seu pedido, desde que tal não coloque em causa o bom funcionamento da secção”.*

- 1.4.** Não consta do presente processo que a trabalhadora 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.** 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.
- 2.9.** 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.** Na verdade, existe uma questão prévia que impede a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da instituição ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que é o facto de a trabalhadora requerente pretender “*a dispensa de trabalho em dia feriado*”, sem prévio acordo da entidade empregadora que “*nos dias feriados em que este empreendimento regista taxas de ocupação mais elevadas, é nossa intenção recusar o pedido formulado para dispensa de trabalho nestes dias*”, conforme o

disposto no n.º 2 do artigo 269.º do Código do Trabalho, segundo o qual: *“O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50 /prct. da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador”*.

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, 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 15 DE JANEIRO DE 2025, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.