

## PARECER N.º 1320/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 6406 - FH/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 05.11.2024, a CITE recebeu da sociedade ..., 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 10.10.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Vem nos termos dos artigos 68º e 59º, n.º 1, alínea b) da Constituição da República Portuguesa e 56.º do Código de Trabalho, requerer a fixação da prestação do seu trabalho nos dias da semana, de segunda a sexta-feira, das 07:00 às 16:00 e folgas aos fins de semana até os menores completarem 12 anos de idade, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos: 1. A Requerente tem três filhos menores de idade: 1. ..., nascido em 14 de dezembro de 2020; II. ...*

*nascida em 25 de fevereiro de 2014; III. ..., nascido em 19 de julho de 2017.*

- 1.2.2.** *Os menores residem com a mãe, conforme decisão de regulação das responsabilidades parentais dos menores ... e ....*
- 1.2.3.** *O pedido de regulação das responsabilidades parentais do menor ..., também está pendente no Tribunal.*
- 1.2.4.** *Este facto, os três menores residem com a Requerente, também é comprovado pelo Atestado da Junta de Freguesia que prova que os menores vivem em comunhão de mesa e de habitação com a mãe.*
- 1.2.5.** *Acontece que, e conforme é do V/ conhecimento, a Requerente tem folgas rotativas, exercendo funções aos fins de semana. Os menores, estão ao exclusivo encargo da Requerente que aos fins de semana, não tem nenhum familiar que a possa ajudar.*
- 1.2.6.** *Durante a semana os menores frequentam a escola/infantário.*
- 1.2.7.** *Para além de não ter ajuda de familiares nem de amigos para cuidarem dos filhos aos fins de semana a Requerente também pretende ela própria assegurar o acompanhamento dos seus filhos, prestando-lhes toda a assistência bem como, pretende beneficiar de tempos de lazer com os menores.*
- 1.2.8.** *A Requerente não consegue cuidar dos filhos trabalhando aos fins de semana, não tendo, inclusive, ninguém com quem os deixar.*
- 1.2.9.** *Assim, a Requerente vem requerer a V. Exas. um horário de trabalho em regime de flexibilidade, que lhe permita trabalhar durante os dias*

*da semana, de segunda a sexta-feira, das 09:00 às 16:00 e gozar as suas folgas aos fins de semana, para poder cuidar dos seus filhos menores, regime este que não põe em causa o exercício do seu trabalho, mas conjuga-o com o seu direito constitucional a ser mãe.*

**1.2.10.** *Mais requer que esse horário de trabalho seja fixado até os menores completarem 12 anos de idade”.*

**1.3.** Em 29.10.2024, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** *“Acusamos a receção do seu pedido enviado através de carta registada com aviso de receção, por nós recebido a 14 de outubro de 2024 e onde referiu pretender exercer o seu direito a trabalhar em regime de horário flexível, o qual mereceu a nossa melhor atenção.*

**1.3.2.** *Não obstante não ignorarmos que os trabalhadores com responsabilidades familiares, verificadas determinadas condições, têm o direito a trabalhar em regime de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, não podemos deixar de apresentar a nossa resposta ao pedido que formula.*

**1.3.3.** *É certo que à Empregadora cabe facilitar, na medida do possível, a conciliação da atividade profissional do trabalhador com a sua vida familiar.*

**1.3.4.** *Não foram, pois, enviados à empresa quaisquer documentos que demonstrem que o menor ... vive em comunhão de mesa e habitação consigo a esta data ou em qualquer momento anterior.*

- 1.3.5.** *Por outro lado, atenta a data das cópias das decisões de regulação das responsabilidades parentais juntas com o seu pedido, estas não permitem comprovar que, a esta data, os menores ... e ... vivem em comunhão de mesa e de habitação consigo.*
- 1.3.6.** *Assim, face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não preenche os requisitos legais dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, por não ter sido instruído com quaisquer declarações das quais conste que os menores ..., ... e ... vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, a esta data.*
- 1.3.7.** *Por este motivo, não poderá a Empregadora aceitar o pedido em apreciação, nos moldes em que o mesmo foi formulado.*
- 1.3.8.** *Assim, nos termos das normas supracitadas, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando tais períodos, não conferindo a lei, ao trabalhador, “o direito de balizar ou impor ao empregador as horas do início e do termo do período normal de trabalho que pretende que este lhe fixe o horário flexível. Tal direito não está consagrado. nem decorre do preceito”.*
- 1.3.9.** *Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que o faça dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória também definidos pelo empregador.*
- 1.3.10.** *Ora, ao contrário da previsão normativa e entendimento jurisprudencial indicados, aquilo que pretende é impor à Empregadora um horário fixo, com início às 07:00 e termo às 16:00, nos dias úteis, e*

*com dias de descanso semanal obrigatório e complementar ao domingo e ao sábado, respetivamente.*

- 1.3.11.** *Por este motivo, não poderá a Empregadora consentir que lhe seja imposta, unilateralmente, urna modificação dos termos do contrato celebrado - e, bem assim, da própria relação laboral - passando o trabalho a ser exercido unicamente em regime de turnos fixos, independentemente das reais necessidades da empresa.*
- 1.3.12.** *As funções que exerce são desempenhadas na Área de Serviço da Ajuda. Ora, esta última é uma AS que, pelas suas características e localização, conta com muito maior incidência de clientes no período do fim de semana.*
- 1.3.13.** *A ... tem, ao seu serviço, 17 trabalhadores full-times um trabalhador com part-time de 20 horas, organizados do seguinte modo: a) Cinco trabalhadores afetos ao turno da manhã (07:00 às 16:00), onde se inclui; b) Cinco trabalhadores afetos ao turno da tarde (15:30 às 00:30); c) Um trabalhador afeto ao turno intermédio (11:00 às 20:00); d) Um trabalhador afeto ao turno da noite, assim como o trabalhador part-time (23:30 às 07:30); e) Três trabalhadores afetos ao regime de turnos rotativos entre os três referidos turnos da manhã (07:00 às 16:00), tarde (15:30 às 00:30) e intermédio (11:00 às 20:00).*
- 1.3.14.** *Todos os trabalhadores da ... com a categoria profissional de Operador, e bem assim as trabalhadoras com a categoria profissional de Responsáveis de turno, gozam de dois dias de descanso semanal. Apenas é garantido à (gerente do posto de abastecimento o gozo do seu descanso semanal obrigatório e complementar ao domingo e ao sábado, respetivamente, atentas as funções de*

*elevada responsabilidade que exerce e que são, naturalmente, diferenciadas das funções a que, enquanto Operadora, está adstrita.*

- 1.3.15.** *A concessão do pedido que formula importaria, para a ..., acaso não existisse uma completa reorganização de todos os turnos existentes, a existência de períodos de funcionamento sem trabalhadores suficientes ao serviço durante os dias de sábado e domingo, bem como poderia resultar na sua presença ao serviço em dias úteis em que a sua prestação de trabalho não seria necessária.*
- 1.3.16.** *Isto é: nos dias de sábado e domingo, a sua ausência ao serviço durante as oito horas de trabalho a que está adstrita, importaria para a empresa a incapacidade de assegurar, em simultâneo, o funcionamento permanente e contínuo da AS e o cumprimento das regras emergentes da Convenção Coletiva de Trabalho entre ANAREC e FEPCES, relativas ao gozo desses dias no período do ano civil por todos os trabalhadores da AS.*
- 1.3.17.** *Ademais, a aceitação do seu pedido, teria como consequência, atento o período temporal por si pedido, a necessidade de contratação a tempo indeterminado de um trabalhador para assegurar o funcionamento da ... durante os dias de sábado e domingo, porquanto para garantir o funcionamento da ... em permanência é necessário que esta disponha de 17 trabalhadores full time e um trabalhador com part time, nos termos definidos na escala atual.*
- 1.3.18.** *Por tudo o supra exposto, não é possível à Empregadora, por necessidades imperiosas do funcionamento do estabelecimento, conceder-lhe o horário de trabalho flexível nos termos requeridos".*

- 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, a não ser que irá enviar atestado de residência, comprovando que vive sozinha com os seus três filhos.

## **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.º 2 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.** Relativamente à declaração da qual conste que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com o/a trabalhador/a, o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57º do Código do Trabalho não refere que a citada declaração tenha que ser efetuada pelo/a trabalhador/a ou por qualquer entidade idónea para o efeito, pelo que esta declaração pode e deve ser efetuada pelo/a trabalhador/a, que, assim, se torna o/a único/a responsável pela sua veracidade.
- 2.5.** 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.

- 2.6.** 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”
- 2.7.** 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”.
- 2.8.** 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”].
- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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.

- 2.11.** 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.
- 2.12.** 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.
- 2.13.** 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 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.

### 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 sociedade ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora 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, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.**
- 3.2. A entidade empregadora 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.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 04 DE DEZEMBRO 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.**