

PARECER N.º 1374/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 6863 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 26.11.2024, 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 16.10.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Tendo em atenção que vivo em comunhão de mesa e habitação com os meus filhos menores de 11 anos ... e 15 meses ..., respetivamente venho nos termos do artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicitar que o horário me seja organizado até o meu filho mais novo de 15 meses perfazer os 12 anos de idade, horário de*

conciliação para fazer face a responsabilidades parentais visto que o pai dos meus filhos reside no estrangeiro.

- 1.2.2.** *Acresce ainda que a minha filha possui autismo Tipo II e foi-lhe atribuído uma incapacidade de 60 % conforme documento junto.*
- 1.2.3.** *Atendendo a que pratico um horário com carga de 30 horas semanais, solicito o horário das 09h00 às 15h30 com 30 minutos de pausa para almoço.*
- 1.2.4.** *Mais solicito caso seja possível que me posam fixar as minhas folgas ao sábado e domingo. visto não ter com quem as deixar”.*
- 1.3.** Em 15.11.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.3.1.** *“Acusamos a receção do V. Exposição / Requerimento, datado de 16 de outubro de 2024 e recebido a 29 de outubro.*
 - 1.3.2.** *O contrato de trabalho iniciou a sua vigência em 10.01 .2020.*
 - 1.3.3.** *No âmbito deste contrato de trabalho, a Trabalhadora desempenha as funções de atendimento de caixa, serviço à mesa, limpeza de sala, montagem e entrega de pedidos nos restaurantes da Empregadora.*
 - 1.3.4.** *Na entrevista de recrutamento a Trabalhadora manifestou total disponibilidade para prestar o seu trabalho aos fins de semana e ter o dia de descanso obrigatório às terças-feiras e o dia de descanso complementar de acordo com um regime rotativo, segundo um critério de rotação semanal a fixar por acordo entre a Empregadora e*

a Trabalhadora, confirmando que tinha uma estrutura de apoio que assegurava o cuidado dos menores enquanto trabalhava.

- 1.3.5.** *Essa disponibilidade foi confirmada com a assinatura do contrato de trabalho em apreço e aceitação expressa pela Trabalhadora dos dias de descanso não serem ao fim de semana.*
- 1.3.6.** *Acontece que, ainda assim, as folgas da Trabalhadora encontram-se agora fixadas às terças-feiras e sábados.*
- 1.3.7.** *Alteração que ocorreu tendo em vista já uma resposta às necessidades da Trabalhadora.*
- 1.3.8.** *Tendo a solução ora adotada sido a mais flexível possível tendo em conta a estrutura organizacional da Empregadora.*
- 1.3.9.** *No mais, o pedido de horário flexível tem como finalidade permitir uma melhor conciliação pelos trabalhadores da vida profissional com a vida familiar.*
- 1.3.10.** *A Trabalhadora poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pela Empregadora, ainda que respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pela mesma.*
- 1.3.11.** *Neste caso, a Trabalhadora indicou que pretende um horário entre as 09h00 e as 15h30, o que na verdade é o horário em vigor para a Trabalhadora ao momento. Pelo que, estando as folgas da Trabalhadora fixadas às terças-feiras e sábado, o presente pedido de*

horário flexível da trabalhadora traduz-se somente num pedido de alteração da folga de terça-feira para domingo.

- 1.3.12.** *Possibilidade que não se encontra abrangida pelo âmbito de aplicação do regime do horário flexível prevista nos artigos 56.º e 57.º do CT.*
- 1.3.13.** *Caso contrário, estaríamos perante uma determinação unilateral do seu horário de trabalho, em claro desfavorecimento dos seus colegas.*
- 1.3.14.** *Isto porque, caso fosse aceite o seu pedido, as folgas fixas ao sábado e domingo condicionariam a determinação do horário dos restantes colegas, uma vez que os horários de trabalho estabelecidos e o sistema rotativo de folgas têm em consideração a categoria profissional e as funções dos trabalhadores, perfazendo em cada dia e em cada período o número exato de trabalhadores para o possível funcionamento do restaurante.*
- 1.3.15.** *O que, de acordo com um imperativo de igualdade entre trabalhadores, não será, de todo, adequado.*
- 1.3.16.** *Termos em que a aceitação deste pedido de horário flexível colocaria em causa o funcionamento do restaurante por impossibilidade de conciliação com os horários dos restantes trabalhadores, colocando sobre estes um elevado ónus por factos a estes alheios”.*
- 1.4.** Em 21.11.2024, 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.** *“Aquando da celebração do meu contrato individual de trabalho tinha uma situação familiar e pessoal diferente, uma vez que a única estrutura de apoio que alguma vez tive foi a minha mãe que na altura residia em sua casa e folgava aos fins de semana, o que já não acontece.*
- 1.4.2.** *Como tal, a alteração do horário e das folgas resulta da alteração das circunstâncias e não por mero capricho.*
- 1.4.3.** *Ademais, V. Exas bem sabem que colegas com filhos menores têm folgas aos fins de semana, pelo que não resultaria qualquer diferenciação em meu benefício. Acresce que, como é do vosso conhecimento, ainda que existisse diferenciação no tratamento tal seria pelo facto que é do vosso conhecimento, o de ter uma filha com necessidades especiais, (autismo) não tendo com quem a deixar ao fim de semana.*
- 1.4.4.** *Como também é do vosso conhecimento o meu companheiro trabalha fora de Portugal, pelo que o teor da vossa carta não retrata a situação em causa”.*

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.** 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 ..., 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 18 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.