

## PARECER N.º 1380/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 6792 – FH/2024**

### I – OBJETO

**1.1.** Por correio eletrónico de 28.11.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a exercer atualmente as funções de Supervisora da .....

**1.2.** Por carta datada de 25.10.2024 e recebido pela entidade empregadora em 29.10.2024, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, à entidade empregadora supramencionada.

*“(...) solicitar autorização de trabalho em regime de horário flexível, por ser mãe de uma Criança menor de 12 anos de idade, do qual pretendo usufruir até a mesma completar os 12 anos de idade, (...). Nascida a 03.05.2015.*

*A residência da minha filha foi fixada junto de mim, no âmbito do Processo de Regulação das Responsabilidades Parentais (...), sendo eu a única e exclusiva responsável pela gestão da sua vida corrente- vide ata da Conferência com homologação do acordo ora junta.*

*Em virtude disso e, face a uma necessidade cada vez mais gritante de dar-lhe atenção e providenciar por uma maior estabilidade, nomeadamente com a necessidade de levá-la à explicação e ao acompanhamento psicológico e, não havendo mais ninguém a quem possa recorrer para tal, necessito de exercer as minhas funções em horário que me permita esse acompanhamento -vide a esse propósito o resultado das avaliações dos anos letivos transatos, de onde não restam dúvidas da necessidade do acompanhamento que ora relato.*

*Por último e, uma vez 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 horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em **conta na elaboração do meu horário de trabalho e que o mesmo fosse em exclusivo no turno entre as 07:00 e as 16:00 horas, com intervalo de uma hora para refeição.***

*(...).”*

1.3. Por carta datada de 18.11.2024 e recebida pela trabalhadora na mesma data, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

*“(...*

*Ora, a ...tem, ao seu serviço, 29 trabalhadores, quatro dos quais exercem, em regime de fui/ time/ as **funções de Responsáveis de Turno ou Supervisor(a). Os trabalhadores com as funções de Responsáveis de Turno ou Supervisor(a) vão alternando os turnos entre o turno da manhã (7:00-16:00) e o da tarde (15:30-00:30)***

- cfr. *mapa de horário de trabalho e map-de escalas dos meses de outubro e novembro de 2024 que se juntam como **Documentos n.0 2, 3 e 4.***

*Todos os trabalhadores da ...com a categoria profissional de Responsáveis de Turno ou Supervisor(a) gozam de dias dois dias de descanso semanal, rotativos quanto ao seu concreto dia.*

*Como é do seu conhecimento, para garantir a coordenação do funcionamento da ... em permanência e apoiar os trabalhadores a si subordinados com as funções de Operador é necessário que, a cada turno, independentemente de o mesmo se realizar no período da manhã (07:00-16:00) ou da tarde (15:30-00:30), esteja afeto um Responsável de Turno ou Supervisor( a).*

*É ao trabalhador que exerce funções de Responsáveis de Turno ou Supervisor(a) que cumpre planejar, estruturar e alocar o trabalho a prestar nesse turno, chefiar a equipa e, bem assim, apoiar os restantes colegas na execução do seu trabalho. É ainda este trabalhador que garante o cumprimento de todos os procedimentos e normas internas aplicáveis à ... .*

*(...) que, caso o seu o pedido fosse aceite - obrigaria a Empregadora à completa reorganização de todos os turnos existentes na ... ..., a fim de assegurar a existência de um Responsável de Turno ou Supervisor(a) em cada turno, que permitisse manter o normal funcionamento da AS ....*

*Face ao exposto, para garantir a coordenação do funcionamento da ...em permanência é necessário que esta disponha de 4 trabalhadores full/time com horários de trabalho rotativas, nos termos definidos na escala atual.*

*Ademais, a aceitação do seu pedido, teria como consequência, atento o período temporal por si pedido e as funções que desempenha, a necessidade de contratação a tempo indeterminado de um trabalhador para desempenhar as funções*

*de Responsáveis de Turno ou Supervisor(a). Essa contratação teria por objetivo assegurar o funcionamento da ... .., nos termos acima explicitados, em especial que sempre existiria um Responsáveis de Turno ou Supervisor(a) alocado ao horário da tarde (15:30-00:30) que deixaria de assegurar.*

*Por tudo o supra exposto, não é possível à Empregadora, por necessidades imperiosas do funcionamento do estabelecimento nos termos requeridos.*

*(...)"*

**1.4.** Por carta datada a 22.11.2024 e recebida pela entidade empregadora a 26.11.2024, a trabalhadora apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido, refuta os argumentos da entidade empregadora.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 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.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

**2.1.2.** Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 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.º 2 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.º 3 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.º 4 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, que são os limites previstos na lei, 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.** De facto, no âmbito da ação de alteração de regulação das responsabilidades parentais, foi homologado por sentença um acordo entre os pais que refere, nomeadamente o seguinte:

**2.12.** *“1. Fixa-se a residência da criança, (...), junto da mãe, competindo a esta o exercício das responsabilidades parentais, relativamente a todos os atos da vida corrente, nomeadamente, dirigir a Instrução, educação e saúde.”*

**2.1.** 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.

**2.2.** **Na verdade, 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 o 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, a **CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa** da entidade empregadora ..., 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. O empregador 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.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 POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 18 DE DEZEMBRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**