

## **PARECER N.º 443/CITE/2022**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 de fevereiro  
Processo n.º CITE-FH/1994/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 13.06.2022, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer as funções de Operadora de Loja nesta organização.

**1.2.** A 11.05.2022, via CAR, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

*«Eu, ..., [...], venho por este meio pedir a V. Exa. a mudança da flexibilidade de horário, sendo assim possível passar a entrar das 7:30 às 16:30, visto que o meu filho vai passar a sair da escola às 17:30.*

*Também solicito uma folga fixa ao sábado, visto que não vou ter ninguém para ficar com ele [...].»*

**1.3.** Pela mesma via, em 31.05.2022, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora, nos seguintes termos:

*«[...] Acusamos a receção, no dia 11 de maio de 2022, da carta dirigida a ..., através da qual solicita um horário fixo, de segunda a sexta-feira, organizado entre as 7:30 e as 16:30, com folgas fixas ao sábado.*

*Pese embora a ... considere que o pedido formulado e a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.*

*Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.*

*(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido*

*Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é [...] Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando [...] (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador - alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.*

*V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 7:30 e as 16:30, o que corresponde a um pedido de horário fixo. Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê e que cabe ao empregador é definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, efetivamente, o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são, necessariamente, dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.*

*É, precisamente, neste sentido que vai a decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29.01.2020. Proc. 3582/19.0T8LRS.L 1-4, perante um pedido de horário e folgas fixas, na qual se refere que [...]. E acrescenta: [...]*

*Em igual sentido, veja-se a decisão proferida no âmbito do processo n.º 305/19.7T8PDL pelo Juízo do Trabalho de Ponta Delgada, na qual se refere: [...]. E acrescenta: [...]*

*Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que [...]*

*Alem do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados, por forma a dar cumprimento as várias imposições legais.*

*Por outro lado, ainda exige V. Exa. uma alteração do regime de folgas, com folga fixa aos sábados.*

*Acontece que o horário flexível, nada tem que ver com o regime de folgas praticados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho.*

*[...]*

*Alem das decisões já referidas, também o Tribunal Judicial do Porto, 58 do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderindo à tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais acrescentou que [...].*

*Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação como direito consagrado no artigo 56.º do CT.*

*Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível.*

*Sem prescindir,*

*(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da Loja*

*Com efeito, V. Exa. exerce funções de Operadora de .... A loja está aberta ao público todos os dias entre as 8 e as 21 horas, mas encontra-se em funcionamento entre as 7 horas e as 21:30.*

*Isto posto:*

- 1. A loja tem um total de 19 trabalhadores, dos quais 13 trabalham a tempo inteiro e 6 a tempo parcial.*
- 2. Na loja existem sete trabalhadores com filhos no seu agregado familiar.*
- 3.. Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal, salvo uma trabalhadora cujo horário foi ajustado as suas necessidades, em virtude de pedido de alteração do horário de trabalho.*
- 4. O formato atual da loja (...) traduz-se na inexistência de secções de atendimento, onde todos os trabalhadores são polivalentes, com rotatividade de horários, regime de descanso semanal e de áreas, podendo trabalhar entre as áreas de reposição, frescos e caixa.*
- 5. A organização horaria da loja esta subordinada a três fases: horário de abertura e de fecho.*
- 6. O turno de abertura corresponde ao turno das 7 às 17 horas e o de fecho ao das 11:30 às 21:30.*
- 7. Por sua vez, os trabalhadores a tempo parcial também efetuam o turno de abertura (7:30 às 11:30) e o de fecho (17:30 às 21:30).*
- 8. Pelo que, sendo os horários rotativos, a cada turno estão alocados três trabalhadores a tempo inteiro e um trabalhador a tempo parcial.*
- 9. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se essencialmente entre as 17 e as 21 horas.*
- 10. Estando a loja localizada numa zona residencial de estudantes, maioritariamente, e ao final da tarde que se verifica uma afluência acrescida na loja.*
- 11. Também aos fins de semana verifica-se uma afluência acrescida durante todo este período, designadamente, devido a permanência de um elevado fluxo de turistas na zona.*

12. *Por conta desta afluência, o quadro de pessoal da loja tem de ser reforçado, por forma a adequar-se a procura verificada nos referidos períodos.*

Ora,

13. *V. Exa. pretende um horário fixo, entre as 7:30 e as 16:30.*

14. *O horário de abertura, cuja hora de início e as 7horas e o período de pré-abertura durante o qual são colocados todos os preços e repostos todos os produtos.*

15. *Par sua vez, o horário de fecho, com início as 11:30 comporta a realização de tarefas relacionadas igualmente com colocação de preços, reposição, incluindo ainda a limpeza, arrumação da loja a verificação de validades.*

16. *Como e hábito, a loja tentou, por todos os meios, promover um acordo com V. Exa. tendo em vista estabelecer uma solução equilibrada para ambas as partes.*

17. *No entanto, e apesar dos esforços envidados, não foi possível alcançar um acordo, vendo-se a loja forçada a dar seguimento à presente intenção de recusa.*

18. *Assim, e em primeiro lugar, sempre se diga que a loja moveu todos os esforços para adaptar os horários praticados a situação de V. Exa.*

19. *Ora, atribuir-lhe o horário que solicita, significaria um verdadeiro atropelo ao regime de horários diversificados em vigor em toda a loja.*

20. *Como alternativa, a loja averiguou a possibilidade de transferir V. Exa. para uma loja mais perto da sua residência, todavia, não existe, neste momento, enquadramento possível.*

21. *Deste modo, as circunstâncias atuais impossibilitam desde logo a gestão da loja de forma equilibrada.*

22. *Se será difícil ajustar o quadro da loja a semana, será impossível fazê-lo aos fins-de-semana.*

23. *O fim de semana é um período crítico, devido à já referida maior afluência de clientes, o que justifica a alocação de mais recursos.*

24. *Ademais, e necessária garantir o gozo dos dias de descanso semanal ao fim de semana aos restantes trabalhadores da loja e, em particular, assegurar os períodos de almoço dos restantes colegas.*

25. *Coloca-se ainda outro problema nos períodos de gozo de férias dos trabalhadores da loja ou noutras ausências inesperadas.*

26. [...]

27. *Assim, perante as circunstâncias atuais, e em face desta obrigatoriedade em assegurar a rotatividade dos dias de descanso semanal por forma a que coincidam com os domingos, também consecutivamente em relação aos sábados, a atribuição do regime de folgas solicitado implicaria a inexistência de trabalhadores para assegurar o funcionamento da loja.*

28. *Isto não quer dizer que V. Exa. vá deixar de gozar os seus dias de descanso semanal,*

*mas apenas que é impossível fixar o seu gozo em todos os fins de semana, sem que isso prejudicasse a loja, algo que não se pode tolerar.*

*29. Assim, a atribuição do horário requerido poderá colocar em causa a norma prevista no contrato coletivo, pelo que tal solução seria ilegal.*

*30. Na verdade, atribuindo-lhe o horário solicitado, o turno de fecho ficaria a contar somente com dois trabalhadores a tempo inteiro e com um trabalhador a tempo parcial.*

*31. Consequentemente, e sem prejuízo do risco contraordenacional inerente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, a disponibilização dos artigos em loja poderá ser colocada em causa, os clientes ficarão insatisfeitos, e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas. Isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.*

*32. E esta impaciência e insatisfação pode levar a que os clientes não comprem mais na loja, perdendo a confiança e a vontade de lá se deslocarem novamente.*

*33. Por isso, a admitir-se a concessão do horário solicitado, a loja não teria um quadro suficiente para responder as suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não pode suportar, pois afetaria a sua viabilidade, uma vez que a mesma se encontra com um enorme decréscimo de vendas atualmente.*

*Em suma,*

*34. Para dar cumprimento as obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder as necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.*

*35. A atribuição do horário solicitado causaria prejuízo à loja, o que se concretizaria, não só em termos de vendas, mas também quanto à sua imagem.*

*36. Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre os trabalhadores do estabelecimento.*

*37. Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.*

*Por fim,*

*38. Uma vez mais, o horário que V. Exa. sugere não existe no estabelecimento onde trabalha.*

*39. Além disso, a CITE já se pronunciou sobre o tema, no Parecer ..., que 'a existência*

*de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica per si, a desregulação dos mesmos’.*

*40. E, ainda no mesmo Parecer, a CITE afirma que este entendimento ‘vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que enquadrada na amplitude de turnos existentes’.*

*41. Assim, uma vez que o pedido de V. Exa. se reconduz a atribuição de horários que não são praticados na loja, não pode a ... aceitar o seu pedido de alteração do horário de trabalho.*

*42. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de alteração do horário de trabalho [...]».*

**1.4.** A requerente não realizou apreciação alguma.

**1.5.** Ao processo o empregador também não juntou mais documento algum.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

**2.2.** A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente, quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

**2.3.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que:

«Todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições

socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a

conciliação da atividade profissional com a vida familiar».

**2.4.** Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.5.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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».

**2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.8.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.9.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo

indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.10.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 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».

**2.11.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 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 descanso não superior a duas horas».

**2.12.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

**2.14.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita que as horas de início e termo do período diário de trabalho (PNT) ocorram às 7:30 e as 16:30 horas, respetivamente, com uma folga fixa aos sábados.

**2.17.** A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de um menor, a quem precisa de prestar assistência imprescindível e inadiável.

**2.18.** Sem referir qual o prazo para que o solicitado perdure, presume-se que a requerente o faça pelo limite máximo permitido por lei, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT

**2.19.** A trabalhadora não refere expressamente ou de forma subentendida que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Assim sendo, o pedido não reúne todos os requisitos legais.

**2.21.** Contudo, ainda que numa interpretação extensiva se entendesse o contrário, sempre a decisão teria de ser favorável ao empregador.

**2.22.** Isto porque da intenção de recusa é claro que existem apenas três turnos na Loja onde a trabalhadora presta serviço, nenhum deles coincidente com o solicitado.

**2.23.** Para que fique claro, reafirme-se: o empregador não é obrigado a reorganizar a estrutura da loja para se adaptar à vida pessoal/familiar da trabalhadora sempre que esteja em causa a criação de um turno inexistente ou não praticado.

**2.24.** Assim sendo, se assim o desejar, a requerente pode fazer um novo pedido, donde conste o turno que quer – dentro dos três praticados na loja onde trabalha -, o prazo por que o quer gozar, dentro do prazo limite estabelecido por lei (data do 12.º aniversário da criança) e declaração de autoria própria de que mora em comunhão de mesa e de

habitação com o menor.

**2.25.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., podendo a requerente apresentar novo pedido, se assim o desejar.

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 6 DE JULHO DE  
2022**