

**PARECER N.º 440/CITE/2023**

**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 1855 - FH/2023

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 14.04.2023, 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 20.03.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“ Venho requerer o regime de horário flexível ao abrigo do art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, para prestar assistência a filha menor, pretendo usufruir do regime referido até a menor completar os 12 anos de idade.*
  - 1.2.2. *Venho requerer horário de Segunda a Sexta-Feira das 8.30 as 18.00, com os devidos intervalos perfazendo assim as 8 horas diárias e as 40 horas semanais.com Folgas Fixas ao Sábado e Domingo.*

- 1.2.3. *Pelo seguinte motivo, tenho uma filha menor, com 3 meses, e terei que a colocar na creche e esta funciona de Segunda a Sexta-Feira até as 19h, e apenas eu terei disponibilidade para a ir buscar e ficar com ela ao fim de semana, uma vez que não tenho rede de apoio familiar.*
- 1.2.4. *Acrescento ainda que o meu marido e pai da menor, tem uma atividade profissional que o obriga a ausências fora do país, não existindo dia fixo para estar em Portugal, não podendo assim fazer acompanhamento diário.*
- 1.2.5. *Remeto ainda, em anexo, a declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido, na qual consta que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e de habitação”.*
- 1.3. Em 06.04.2023, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Entende V. Exa. que tal configura um pedido de trabalho em horário flexível, previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.2. *Contudo, como merecido respeito, consideramos que parte do seu pedido não se enquadra no regime de horário flexível e, ainda que assim não entendesse, não pode a Empresa ir ao encontro da sua pretensão, pelos motivos que de seguida se expõem:*
- 1.3.3. *É a Empresa que compete estabelecer os limites dentro dos quais o trabalhador poderá escolher as horas de início e termo do seu período normal de trabalho diário.*

- 1.3.4. *Verificamos, porem, que parte do pedido que V. Exa. dirige à Empresa não é um de horário flexível, na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho, mas sim de determinação de dias de descanso semanal fixos, ao sábado e ao domingo.*
- 1.3.5. *Contudo, o horário flexível não deve interferir com os dias de descanso semanal (rotativos ou fixos) que estejam acordados ou sejam praticados na Empresa, relevando apenas para a fixação do início e fim da jornada de trabalho diária de um trabalhador.*
- 1.3.6. *De facto, solicitar a determinação de dias de descanso semanal fixos não cabe no conceito de trabalho em regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.7. *Acréscce que, atendendo a natureza da sua atividade, o trabalho na Empresa esta organizado em regime de turnos com descansos semanais rotativos, que não têm necessariamente de coincidir com o sábado e o domingo.*
- 1.3.8. *V. Exa. exerce a função de ..., competindo-lhe, em particular, ...; e fazer a reposição de produtos ao longo do dia.*
- 1.3.9. *Se o turno a que V. Exa. estiver afeta coincidir com a abertura da loja, compete-lhe preparar os produtos diários, confeccionando ... e todos os outros necessários; conferir o fundo de caixa e assinar a respetiva folha de caixa; assim como registar, no relatório de entrada, a quantidade de produtos diários em loja.*
- 1.3.10. *Caso esteja ao serviço no turno coincidente com o fecho da loja, compete a V. Exa. verificar as necessidades de stock para o dia seguinte e proceder à reposição do mesmo, recorrendo aos produtos*

*em armazém; proceder às arrumações e limpezas da loja e da esplanada, deixando a loja operacional para a abertura no dia seguinte; elaborar a folha de caixa, preenchendo os campos necessários e agrafando todos os relatórios assinados.*

- 1.3.11.** *A atividade profissional de V. Exa. e desenvolvida num dos dois ... que a Empresa explora no Centro ..., um dos principais centros de comércio da cidade ...*
- 1.3.12.** *Como V. Exa. bem sabe, o ... no qual presta a sua atividade está organizado de acordo com o seguinte sistema de turnos em funcionamento sete dias por semana: - das 08:30h as 18:00h; - das 10:00h as 19:00h; - das 12:00h as 21:00h.*
- 1.3.13.** *Prestam também a sua atividade no ... trabalhadores contratados em regime de tempo parcial, os quais asseguram os seguintes turnos: - das 18:00h as 23:30h; - das 19:00h as 00:30h.*
- 1.3.14.** *Quando algum dos trabalhadores contratados em regime de tempo parcial esteja em dia de descanso, os seguintes turnos terão de ser assegurados por outros trabalhadores: - das 13:00h as 22 :00h; - das 14:30h as 23:30h.*
- 1.3.15.** *Por fim, V. Exa. também sabe que, como forma de responder a maior afluência de clientes nestes dias, os seguintes turnos estão ainda em funcionamento aos sábados: - das 11:00h as 20:00h; - das 15:30h as 00:00h.*
- 1.3.16.** *Ora, uma vez que, como é comum em qualquer centro comercial, o espaço afeto às lojas e restaurantes do ... está aberto ao público das 10:00h as 23:00h, de domingo a quinta-feira e aos feriados, e das*

*10:00h as 24:00h, a sexta-feira, ao sábado e nas vésperas de feriado, o ... tem de ter, conseqüentemente, um período de funcionamento superior a oito horas diárias, pelo que a prestação do trabalho dos respetivos colaboradores tem de ser organizada em regime de turnos, sendo esta a única forma de respeitar os limites máximos dos períodos normais de trabalho diários dos colaboradores.*

**1.3.17.** *Como V. Exa. bem sabe, o ... conta, atualmente, com colaboradores que desempenham funções de ..., tendo o seu quadro de pessoal especificamente dimensionado ao número mínimo que o ... pode ter para que se possa garantir o seu normal funcionamento (habitualmente, são afetos dois / três trabalhadores por turno).*

**1.3.18.** *Com efeito, além do sistema de turnos em vigor, existe ainda um sistema rotativo em relação aos dias de descanso destes trabalhadores, conforme escala mensalmente organizada para o efeito.*

**1.3.19.** *Tendo o sistema de dias de descanso um cariz rotativo, todos os trabalhadores que desempenham as funções de ... acabam por poder beneficiar de dias de descanso semanal aos fins de semana. E tal sucede também porque a Empresa é sensível aos interesses dos trabalhadores.*

**1.3.20.** *A Empresa tem o cuidado de garantir que os trabalhadores gozam efetivamente o fim de semana como dia de descanso. Para esse efeito, as escalas são preparadas de forma a que de cinco em cinco meses haja um mês em que todas as folgas de um trabalhador sejam ao sábado e ao domingo.*

- 1.3.21. *Se a Empresa atendesse ao pedido de V. Exa., veria o número de colaboradores disponíveis diminuir numa altura em que há precisamente mais turnos por preencher. Além disso, as seus colegas teriam de assegurar dias adicionais de trabalho ao fim de semana e, conseqüentemente, veriam reduzidos os dias de descanso coincidentes com o sábado ou domingo a que teriam direito.*
- 1.3.22. *Pela mesma ordem de razão, o pedido que V. Exa. formula respeitante a sua alocação ao turno que se inicia as 08:30h e termina as 18:00h, de segunda a sexta feira, não pode igualmente ser atendido.*
- 1.3.23. *Conforme exposto supra, o sistema de turnos em que o ... está atualmente organizado é complexo e exigente, contando com várias possibilidades de turnos: entre os turnos habituais, os desempenhados por trabalhadores contratados em regime de tempo parcial e os de reforço ao sábado. A organização do ... conta, assim, com nove turnos diferentes”.*
- 1.4. Em 10.04.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido e refutando os argumentos da entidade empregadora.

## 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. 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.** 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.
- 2.12.** 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 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, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, 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. 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.

**APROVADO EM 09 DE MAIO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,  
COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL  
E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**