

## PARECER N.º 499/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 2059 - FH/2023

### I – OBJETO

- 1.1. Em 27.04.2023, a CITE recebeu da Senhora Drª ..., em representação 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 31.03.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Como *“funcionária da empresa, com contrato de trabalho sem termo em regime de part-time 25 horas semanais, na categoria de caixa ajudante, venho por este meio, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicitar trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho nascido a 23.09.2020.*

- 1.2.2.** *O horário pretendido terá a seguinte modalidade: entrada entre as 12:00 e as 15:00 e saída entre as 17h00 e as 20h00, de segunda-feira a sexta-feira, com folgas ao sábado e domingo.*
- 1.2.3.** *Declaro ainda ser mãe solteira e viver em comunhão de mesa e habitação com o meu filho.*
- 1.2.4.** *Este horário terá como termo o dia 01 .09.2023, data em que o meu filho entrará para uma creche, tendo depois de ser ajustado novamente”.*
- 1.3.** Em 13.04.2023, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Da análise realizada ao pedido da trabalhadora verifica-se que o mesmo é omissivo no que respeita à apresentação da declaração conforme o menor vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação. A apresentação de tal declaração constitui um elemento essencial do pedido de horário flexível, cuja inobservância inviabiliza a autorização do pedido de horário. De facto, o pedido da trabalhadora não permite conhecer a realidade alegada por V. Exa. de que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor, nem que o outro progenitor se encontra impossibilitado de prestar assistência, desconhecendo-se, assim, a realidade factual que sustenta o pedido de horário flexível de V. Exa.*
- 1.3.2.** *Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56.º e 57.º do CT, por não conter por não respeitar os requisitos legais, nem apresentar os documentos legalmente obrigatórios.*

- 1.3.3.** *O que V. Exa. pretende no requerimento a que ora se responde é a prestação de trabalho em regime de folgas fixas ao fim de semana, não se indicando a repartição semanal do horário de trabalho nem os períodos de presença obrigatória em termos que permitam avaliar qualquer margem de variabilidade dos horários de entrada e de saída, elemento essencial de um regime de flexibilidade de horário.*
- 1.3.4.** *Assim, o requerimento a que ora se responde tem, necessariamente, e desde já, de ser indeferido pelo facto de não se encontrarem reunidos e preenchidos os pressupostos fácticos imprescindíveis para o efeito, bem como os legalmente previstos.*
- 1.3.5.** *Sem prejuízo das questões prévias acima identificadas que, levariam ao indeferimento imediato do requerimento apresentado, como se referiu, a empresa apresenta a seguinte proposta de horário de trabalho com a fundamentação que se segue:*
- 1.3.6.** *A Empresa é uma sociedade que se dedica à comercialização, importação, exportação e representação de vestuário para senhora, homem e criança, bem como acessórios de moda, incluindo carteiras, sapatos, perfumes, óculos, joalharia e CD's.*
- 1.3.7.** *A Empresa, no contexto da sua atividade, detém corners, isto é, espaços exclusivos, porém sem barreiras físicas com outras marcas, nos Pisos 0, 1 e 4 do estabelecimento comercial ...*
- 1.3.8.** *As funções desempenhadas por V. Exa. são as correspondentes à categoria de Caixeiro Ajudante, cabendo-lhe, essencialmente, entre outras funções, o atendimento ao público.*

- 1.3.9.** *A Equipa da Empresa do ... é composta por uma Store Manager (Gerente de Loja) e 7 Caixeiros Ajudante, estes em regime de trabalho a tempo parcial, que desempenham as suas funções em regime de turnos rotativos.*
- 1.3.10.** *O horário de abertura ao público da referida loja é de segunda a quinta-feira das 10h00 às 22h00, sextas, sábados e vésperas de Feriado das 10h00 às 23h30 e domingos e Feriados das 10h00 às 20h00.*
- 1.3.11.** *Da equipa da Empregadora no ..., quatro trabalhadores têm 40 horas de período normal de trabalho semanal, uma de 30 horas semanais e dois trabalhadores (incluindo a V. Exa.) de 25 horas semanais e um trabalhador de 10 horas semanais.*
- 1.3.12.** *Os turnos instituídos pela Empregadora garantem necessariamente que existe sempre um trabalhador no horário de abertura da loja e um trabalhador no horário de encerramento da loja.*
- 1.3.13.** *O horário de trabalho a que V. Exa. está adstrita, e que foi definido por força das necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa e inerentes aos serviços a prestar, é de 25 horas semanais, em regime de turnos rotativos, podendo V. Exa. prestar trabalho a qualquer dia da semana, com folgas também elas rotativas.*
- 1.3.14.** *O que V. Exa. pretende agora é, pois, que as suas folgas passem a ser fixas e aos fins de semana.*
- 1.3.15.** *Ora, para além de, como acima se evidenciou, tal não corresponder a um horário flexível (e, por si só, determinar a improcedência deste pedido), este regime de trabalho não é, manifestamente, compatível com a atividade da Empresa e a sua organização.*

- 1.3.16.** *De facto, os horários de trabalho do pessoal são elaborados por forma a dar resposta ao volume de clientes para cada dia de semana, que em média é 50% superior ao fim de semana em comparação com os dias da semana.*
- 1.3.17.** *A definição dos horários de trabalho do pessoal tem, impreterivelmente, de passar pela distribuição das folgas ao longo dos dias da semana, nomeadamente, entre segunda e sexta-feira.*
- 1.3.18.** *Todos os trabalhadores têm o mesmo regime de folgas e todos trabalham aos fins de semana.*
- 1.3.19.** *Como V. Exa. tem perfeito conhecimento, é durante os fins de semana que se verifica um significativo acréscimo da atividade e das necessidades da Empresa, tornando-se imprescindível ter o maior número de trabalhadores ao serviço nesse período.*
- 1.3.20.** *A disponibilidade para trabalhar aos fins de semana é um aspeto de tal forma essencial à Empresa, que foi decisivo para a contratação de V. Exa., assim como de todos os outros trabalhadores da Empresa com a mesma categoria.*
- 1.3.21.** *A adoção de um regime de folgas fixas aos fins de semana acarretaria, de facto, um prejuízo no serviço a prestar aos clientes da Empresa, pois o serviço não seria tão eficiente e o nível de satisfação dos clientes diminuiria.*
- 1.3.22.** *Esta situação determinaria também, a curtíssimo prazo, o risco elevado de perda de clientes e, conseqüentemente, uma redução da faturação e receita. Este prejuízo refletir-se-ia na atividade da Empresa ao longo de todo o ano.*

- 1.3.23.** *Cumpra ainda realçar que nenhum dos trabalhadores goza folgas fixas aos fins de semana, sendo que tal se deve precisamente aos motivos acima evidenciados e específicos atinentes à atividade da Empresa, à categoria profissional em causa e ao respetivo núcleo funcional.*
- 1.3.24.** *A única forma de satisfação da pretensão de V. Exa. seria, pois, através da contratação de um outro trabalhador para o desempenho das funções no período que V. Exa. não estaria ao serviço, o que, para além de não poder ser exigível, é económica, financeira e operacionalmente inviável.*
- 1.3.25.** *Para além do mais, a criação de postos de trabalho adicionais claramente excedentários - como seria manifestamente o caso -, é de todo injustificada face à atual situação do mercado, representando o oposto de uma política de recursos humanos que se pretende eficiente, por forma a se poder manter a Empresa económica e financeiramente viável.*
- 1.3.26.** *É, pois, evidente que a concessão do horário de trabalho requerido por V. Exa. provocaria um evidente prejuízo no funcionamento da Empresa, nomeadamente, a degradação da qualidade e eficiência do serviço, perda de clientes e redução da faturação, com todas as consequências daí decorrentes.*
- 1.3.27.** *Como V. Exa. facilmente compreenderá, a Empresa não pode correr o risco de perder clientes e de sofrer uma redução das suas receitas por força da insuficiência de recursos humanos, pois isso colocaria em causa a sua sustentabilidade económica e financeira e, inevitavelmente, a manutenção dos postos de trabalho a ela afetos, entre os quais o de V. Exa.*

- 1.3.28. *Por todas estas razões, é essencial a prestação de trabalho aos fins de semana por parte de todos os trabalhadores da Empresa.*
- 1.3.29. *Esta organização dos horários de trabalho é, aliás, também fundamental para evitar - ou, pelo menos, minorar a probabilidade - a ocorrência de erros ou quaisquer outros equívocos na realização das tarefas.*
- 1.3.30. *Como tal, é manifesto que se verificam razões objetivas e exigências imperiosas do funcionamento da Empresa impeditivas do requerimento a que ora se responde.*
- 1.3.31. *Assim, por todas as razões acima expostas e evidenciadas, é absolutamente impossível atender ao requerimento de V. Exa.*
- 1.3.32. *Todavia, e, não obstante tudo o acima exposto, a Empresa encontra-se disponível, para procurar encontrar um ponto de equilíbrio entre os interesses de ambas as partes.*
- 1.3.33. *Assim, dado que V. Exa. solicita um horário de início do período normal de trabalho entre as 12h00 e as 15h00 e um horário de saída do período normal de trabalho, entre as 17h00 e as 20h00, a Empregadora: aceita que V. Exa. não execute o turno da noite; aceita fixar-lhe, em regime de alternância semanal, o turno da manhã entre as 12H00 e as 17H00 e o turno da tarde entre as 15h00 e as 20h00; mantém a distribuição dos dias de descanso semanais como até à presente data, ou seja, distribuição de um fim de semana por mês como dias de descanso semanais, e ainda a atribuição de uma vez por mês a atribuição do dia de descanso semanal e complementar em dias seguidos de calendário.*

- 1.3.34. *Considerando a necessidade invocada por V. Exa. no requerimento a que ora se responde - e sem prejuízo de tudo o acima exposto e evidenciado detalhadamente -, a Empresa propõe e deixa à consideração de V. Exa. esta possibilidade, a qual, a ser aceite, iniciar-se-ia, em princípio e se possível, a partir do próximo mês de maio de 2023 e manter-se-á pelo período solicitado por V. Exa. ou seja, até 01 de setembro de 2023”.*
- 1.4. Em 19.04.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando e esclarecendo melhor o mesmo 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 à declaração da qual conste que o menor vive 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, 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.
- 2.12.** 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.
- 2.13.** 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.

### **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 ...
- 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 24 DE MAIO DE 2023, 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.**