

## PARECER N.º 1001/CITE/2023

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 4908 - FH/2023

### I – OBJETO

**1.1.** Em 06.10.2023, a CITE recebeu da empresa ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., 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 11.09.2023, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:

**1.2.1.** *“Dirijo me, uma vez mais, a V. Exas., após contacto efetuado com a CITE, para efetivar o pedido formal de horário flexível, na qualidade de pai do ... sobre o qual tenho responsabilidades familiares com apenas 9 anos.*

**1.2.2.** *Este prende -se com o objetivo de poder ter uma vida de Pai/Filho mais presente e digna.*

- 1.2.3. Uma vez que o horário se divide por turnos de Manhã/Intermédio/Noite e Fim de semana, turnos esses que ficam preenchidos por trabalhadores com várias cargas horárias durante 4 semanas por mês, a minha escolha é a seguinte:*
- 1.2.4. 1ª Semana e 3ª Semana: Horário das 11h às 19h, com folgas fixas de fim de semana, ou seja, Sábado e Domingo.*
- 1.2.5. 2ª Semana e 4ª Semana: deixo o horário ao vosso critério tendo em conta a norma das horas que antecedem e precedem o horário escolhido na 1ª e 3ª semanas.*
- 1.2.6. Nestas duas últimas semanas ficam igualmente as folgas fixas ao vosso critério, solicitando e, desde já, agradecendo que as mesmas sejam gozadas juntas.*
- 1.2.7. Sendo o prazo uma das opções de escolha que estão previstas na lei este pedido será usufruído até ao 12º aniversário do ..., a realizar a 25/06/2026.*
- 1.2.8. Termino, portanto, com o 3.º, mas não menos importante requisito declarando que o ... mora comigo nos termos de acordo de regulação das responsabilidades parentais definidas na documentação enviada e mediante os horários que me são dados a fazer há 9 anos a esta parte, como tal junto a esta carta a documentação que o comprova ao pormenor.*
- 1.2.9. Não seria necessário tanto explanação. mas faço questão para que assim se possa compreender melhor este pedido e poder ter estes últimos 3 anos de parentalidade mais ajustada e digna”.*

1.3. Em 29.09.2023, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Em primeiro lugar, importa referir que o horário solicitado por V. Exa. no referido e-mail a que ora se responde não constitui um horário flexível, nos termos previstos no artigo 56º do Código do Trabalho, porquanto, desde logo, V. Exa. não indicou as horas-limite que balizariam a determinação pelo empregador do concreto horário de trabalho (flexível) pretendido, optando por restringir e pré-definir/fixar as horas de início e de termo do seu período normal de trabalho diário (das 11h00m às 19h00m), bem como pré-definir/fixar os seus dias de descanso semanal (sábado e domingo);*

1.3.2. *Ou seja, o pedido de horário flexível que aparentemente V. Exa. pretenderia formular deveria ter por base, dentro de certos limites, as horas de início e termo, atribuindo, necessariamente, margem para que ao abrigo do poder de gestão que assiste à entidade empregadora, a mesma pudesse determinar em concreto - e por referência à janela temporal indicada pelo trabalhador no seu pedido - qual seria o concreto horário de trabalho (flexível) a ser observado;*

1.3.3. *Na verdade, no caso sob análise, V. Exa. carece pretender, não a prestação de trabalho em regime de horário flexível, mas sim uma alteração da prestação de trabalho em regime de turnos rotativos para um regime de horário fixo, rígido e inamovível, a fixar entre as 11h00m e as 19h00m, com folgas ao fim de semana, tendo limitado o poder de gestão que assiste à Empresa, o que não é*

*compaginável com o princípio da liberdade de iniciativa privada, previsto no artigo 61.º da Constituição da República Portuguesa;*

- 1.3.4.** *Para além disso, V. Exa fundamenta o seu pedido em factos imprecisos e que não correspondem à verdade, conforme facilmente se comprova mediante a simples leitura dos documentos que lhes servem de suporte;*
- 1.3.5.** *Com efeito, V. Exa afirma que o seu filho menor vive consigo, porém, no acordo de regulação das responsabilidades parentais que junta, consta de forma expressa que o menor tem residência fixa na casa da mãe, pelo que, forçoso será concluir que o menor não vive consigo em comunhão de mesa e habitação, razão pela qual V. Exa. não terá apresentado a declaração prevista na alínea b). i). do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que constitui um requisito formal do pedido a que ora se responde;*
- 1.3.6.** *E, por outro lado, V. Exa. alega que está adstrito a um horário que lhe foi imposto aquando da celebração do referido acordo de regulação das responsabilidades parentais, contudo, deste documento não resulta qualquer horário a que V. Exa. tenha de dar cumprimento e nem tão pouco resulta que esse alegado horário está em conflito com os horários que atualmente pratica no estabelecimento comercial onde labora;*
- 1.3.7.** *Ao invés, no citado acordo de regulação das responsabilidades parentais não ficaram estipuladas as horas e os dias de visitas, precisamente porque V. Exa. estava (e ainda está) vinculado a um regime de trabalho por turnos;*

- 1.3.8.** *Em face do exposto, forçoso será concluir que o pedido apresentado por V. Exa. não constitui um pedido de horário flexível nos termos do art. 56º e 57º do Código do Trabalho, mas sim um pedido de alteração da prestação de trabalho de regime de turnos rotativos para um regime de horário fixo, e que o pedido carece de fundamento legal, não se encontrando igualmente preenchidos todos os requisitos legalmente previstos para a sua admissão, pelo que, conseqüentemente, o mesmo não deverá, desde logo, ser atendido por esta Empresa devido à falta de preenchimento dos respetivos fundamentos e pressupostos legais;*
- 1.3.9.** *De todo o modo, ainda que o horário solicitado por V. Exa. fosse entendido como um horário flexível e caso todos os seus requisitos estivessem preenchidos, sem conceder, sempre se dirá que existem motivos imperiosos do funcionamento da empresa e do estabelecimento onde V. Exa. presta trabalho que impedem a aceitação por parte da Empregadora do s/pedido de alteração para o regime de horário de trabalho flexível;*
- 1.3.10.** A este respeito cumpre, antes de mais, referir que esta Empresa sempre procurou e continuará a procurar facilitar aos seus trabalhadores a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar;
- 1.3.11.** Neste sentido, a Empresa analisou cuidadosamente o seu pedido e a sua motivação, envidando esforços na tentativa de encontrar uma solução que lhe permitisse conciliar a sua vida profissional com a sua vida pessoal e familiar, sem comprometer o normal funcionamento da loja e os critérios de gestão definidos para a mesma:

- 1.3.12.** Neste contexto, foi apresentado no dia 19/09/2023 a V. Exa. uma proposta de alteração do seu horário de trabalho, que acabou por recusar, devido à não atribuição dos sábados e domingos como dias fixos de descanso semanal:
- 1.3.13.** Não obstante, a Empresa, após ter consultado a sua Colega ..., voltou a apresentar uma possibilidade de troca de horário com esta Trabalhadora, garantindo-se a sua saída antes das 19 horas, a qual V. Exa. voltou a recusar;
- 1.3.14.** Ora, face à sua inflexibilidade negocial e estando verificadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa e do estabelecimento comercial onde V. Exa. presta o seu trabalho, não é possível aceder ao s/pedido de alteração de horário de trabalho, sendo, pois. intenção desta Empresa, na qualidade de s/entidade empregadora, recusar o pedido pelos motivos e fundamentos que passaremos a expor:
- 1.3.15.** Como é do v/ conhecimento, o estabelecimento comercial onde V. Exa. presta a sua atividade profissional ao serviço desta Empresa, entenda-se, a loja sita no Centro Comercial "...", tem o seguinte período de funcionamento: - Segunda a Quinta-feira: das 10h00m às 22h00m; - Sexta-feira e Sábado: das 10h00m às 23h00m; - Domingo: das 10h00m às 22h00m.
- 1.3.16.** *Como também sabe, V. Exa. desempenha atualmente as funções correspondentes ao cargo de Vendedor, estando adstrito a horário rotativo durante um período normal semanal de 35 horas:*

- 1.3.17.** *Com efeito, no estabelecimento comercial em questão existe um sistema de horários rotativos e encadeados, sendo através deste sistema que a empresa consegue assegurar o período de abertura do estabelecimento e garantir que está sempre presente na loja o número mínimo de trabalhadores necessário para assegurar o normal funcionamento do estabelecimento.*
- 1.3.18.** *Por conseguinte, aplicando-se o horário pretendido por V. Exa. (horário diurno da 11h00m às 19h00m, com folgas aos fins de semana) a loja iria ficar com uma cobertura horária desequilibrada, pois, aquando da folga de um dos restantes vendedores, os turnos intermédios e da noite, bem como o serviço ao fim de semana, ficariam sempre comprometidos, caso a Empresa aceitasse o seu pedido, porquanto, restaria um número insuficiente de trabalhadores para cumprir integralmente o horário previsto para aqueles turnos e para exercer funções ao fim de semana.*
- 1.3.19.** *Por outro lado, a alteração do horário de trabalho nos termos sugeridos por V. Exa. iria provocar uma diminuição de colaboradores durante o período de fim de semana que é precisamente o período (com maior incidência aos sábados) em que a afluência de clientes à loja é maior.*
- 1.3.20.** *Perante o exposto, forçoso será concluir que a concessão do horário flexível requerido por V. Exa. (das 11h00 às 19h00m - de 2ª a 6ª feira, com folgas fixas ao fim de semana) causaria, objetivamente, prejuízos sérios à Empresa, na medida em que colidiria com exigências imperiosas do funcionamento da sua loja.*

- 1.3.21. *Assim, torna-se indispensável e imprescindível que o seu horário de trabalho continue em moldes rotativos abrangendo todos os turnos, por forma a assegurar um efetivo equilíbrio e uma rotatividade continua entre todos os trabalhadores da loja, bem como garantindo o funcionamento da loja nos dias de férias e/ou faltas de algum dos restantes elementos.*
- 1.3.22. *Motivo, aliás, pelo qual V. Exa. foi contratado para exercer a sua atividade profissional ao serviço desta empresa em regime de turnos rotativos, e que V. Exa. aceitou, o que foi determinante para a formação da vontade da Empresa a contratar:*
- 1.3.23. *Neste contexto, para assegurar o normal funcionamento da loja, concedendo o horário pretendido por V. Exa., a Empresa teria sempre de contratar pelo menos mais um colaborador para assegurar o desempenho das funções de vendedor no período noturno e aos fins de semana, o que implicaria uma duplicação de custos de todo inaceitável, pois tornaria a loja inviável devido ao sobredimensionamento dos custos do pessoal, face à atividade e volume de vendas;*
- 1.3.24. *Com efeito, caso se admitisse a alteração do seu horário de trabalho para o regime de horário flexível solicitado por V. Exa., esta Empresa, para dar resposta às necessidades de organização e funcionamento do estabelecimento comercial onde V. Exa. se encontra a exercer as suas funções, teria de suportar mais custos associados ao preenchimento do restante horário do estabelecimento, o que, neste momento, é absolutamente inoportável em termos económicos para a Empresa, não podendo esta suportar tal acréscimo de custos, especialmente no*



*atual contexto de crise empresarial, que tem tido significativo impacto (negativo) na Empresa, sendo suscetível de colocar em risco a própria viabilidade da loja em questão, bem como dos respetivos postos de trabalho.*

**1.3.25.** *Por sua vez, caso o seu pedido fosse aceite, este teria como resultado prático a sobrecarga horária dos restantes trabalhadores do estabelecimento, o que certamente provocaria nos mesmos um sentimento de injustiça e desmotivação que, necessariamente, se iria refletir num decréscimo das vendas no estabelecimento, o que não pode, de todo, suceder, sob pena da subsistência do mesmo ficar em risco, porquanto, a aceitação do seu pedido iria provocar uma alteração unilateral dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores da loja, passando estes a assumir sempre os turnos da noite e fins de semana, sendo que, os restantes trabalhadores também têm responsabilidades familiares, possuindo direitos e garantias que cumpre assegurar, cabendo à empresa proporcionar a todos os seus trabalhadores condições que lhes permitam conciliar a atividade profissional com a sua vida familiar, em respeito pelo princípio da igualdade e pela legislação em vigor, incluindo nomeadamente as normas vigentes em matéria de duração e organização do tempo de trabalho.*

**1.3.26.** *Em face do exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 57.º do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar a V. Exa. que é intenção desta Empresa, na qualidade de s/Empregadora, recusar o s/pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível nos termos solicitados, com os fundamentos e motivações acima desenvolvidas”.*

1.4. Em 02.10.2023, o trabalhador 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. *“Venho, por este meio, reiterar o pedido de horário flexível.*

1.4.2. *Declaro que o meu filho ..., tal como atesta a regulação das responsabilidades parentais pernoita comigo sempre que o horário o permite, motivo pelo qual solicitei a V. Exas. a compreensão e atribuição do horário flexível.*

1.4.3. *Assim, o horário ou melhor referindo as semanas em que quero estar e receber em minha casa o meu filho será a 1ª semana e a 3ª semana de cada mês sendo bastante flexível com a empresa quanto ao horário da 2ª semana e 4ª semana do mês, referido no pedido inicial.*

1.4.4. *Quanto à imprecisão ou mesmo incongruência quando referem que a colega ... estava disponível para trocar o horário comigo, sublinho que: 1. Nunca fui questionado para trocar o horário com quem quer que seja; 2. Sugeriram-me o horário de operações e não troca; 3. O horário de operações tem um horário variável com entradas às 06:00h/07:00h da manhã, ou seja voltávamos ao mesmo, mas desta vez no extremo oposto do horário”.*

## 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 pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o 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 aquele trabalhador, 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 empresa ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador 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 seu setor de atividade, o trabalhador 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 ao trabalhador 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 ao trabalhador 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.

**APROVADO EM 24 DE OUTUBRO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,  
COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E  
SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE  
PORTUGAL.**