

## **PARECER N.º 703/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 3056 - FH/2024**

### **I – OBJETO**

- 1.1.** Em 31.05.2024, a CITE recebeu da CO, 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 19.03.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1.** *“Estou ligada contratualmente à empresa desde o dia 20/06/2011, venho por este meio solicitar que me seja concedida a autorização para exercer funções em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, de forma a poder prestar assistência à minha filha.*

- 1.2.2.** *Sendo part-time, com uma carga horária de 30 horas semanais, solicito que me seja concedida a folga fixa aos sábados e que nos dias em que desempenho a atividade laboral, o horário de saída da não supere as 19h. Mais declaro garantir o período normal de trabalho semanal, nos termos legais e regulares aplicáveis, bem como requerimento do horário estabelecido dentro dos seguintes horários: 09h30 / 14h30, 10h30/15h30, 11h30/16h30, 12h30/17h30 e 13h30/18h30.*
- 1.2.3.** *Tenho uma dependente menor de 3 anos, com o meu companheiro que representa contratualmente a mesma empresa, que tem atualmente a função de Gerente de Loja, noutra ponto de venda. Esta função é exercida de terça feira a sábado, com folga fixa ao domingo e segunda-feira.*
- 1.2.4.** *O seu horário laboral é exercido entre as 10h00 e as 19h, podendo o horário de saída oscilar alguns minutos, devido às suas funções de responsável de loja, o que não permite ir buscar a nossa filha a tempo do encerramento do jardim de infância que frequenta e que encerra às 19h30.*
- 1.2.5.** *No meu caso, a distância do meu ponto de trabalho ao jardim de infância é mais curto, tendo sido a proximidade entre estes, o motivo principal que nos levou a escolher o mesmo.*
- 1.2.6.** *Neste contexto, peço que esta situação seja analisada com maior compreensão e brevidade possível, dado o envolvimento de um dependente de 3 anos no pedido solicitado. Importa referir que já são aproximadamente 14 anos a representar a empresa pretendendo continuar a fazê-lo com o maior profissionalismo, no entanto com um paralelismo de enquadramento com a vida familiar".*

- 1.3.** Em 20.05.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Conforme indica o n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido de horário flexível deverá, entre outros, ser solicitado por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicação do prazo previsto de duração e acompanhado de declaração na qual conste que o filho vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.3.2.** *Sucede que V. Exa. não menciona qual a duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido de horário flexível, obstando a que a empregadora possa gerir o funcionamento da sua loja perante tanta incerteza.*
- 1.3.3.** *Solicita que o horário de trabalho fique estabelecido até às 19h00. Contudo, o pedido não pode ser aceite por violar pressupostos essenciais do horário flexível.*
- 1.3.4.** *A sua pretensão configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*
- 1.3.5.** *O Horário flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais.*
- 1.3.6.** *Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas.*

- 1.3.7.** *Assim, na verdade, o seu pedido, não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração de horário de trabalho. Ora, V. Exa. está a definir e fixar o seu horário de trabalho, e não a disponibilizar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*
- 1.3.8.** *Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador 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.*
- 1.3.9.** *Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.º, n.º 3 ai. b) do Código do Trabalho), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais.*
- 1.3.10.** *Portanto, o horário flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis.*
- 1.3.11.** *Para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as responsabilidades parentais.*
- 1.3.12.** *V. Exa. solicita um horário de trabalho fixo, com horas de entrada e saída fixas e rígidas. V. Exa. está a definir unilateralmente, e sem qualquer maleabilidade, o seu próprio horário de trabalho.*
- 1.3.13.** *Não deixando qualquer margem à Entidade Empregadora para definir os seus períodos de presença obrigatória, os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário e ainda o intervalo de descanso.*

- 1.3.14.** *Portanto, o horário solicitado é fixo, rígido em todos os seus parâmetros. Não respeitando a expressão “horário flexível” a sua semântica pois que o termo “flexível” não tem no horário exigido por V. Exa. qualquer adesão à realidade.*
- 1.3.15.** *V. Exa. exerce funções de “” no Forum que se encontra em funcionamento das 10h00 às 22h00 de domingo a quinta-feira e das 10h00 às 23h00 à sexta-feira e sábado.*
- 1.3.16.** *V. Exa. presta trabalho a tempo parcial. A loja está atualmente organizada de acordo com os seguintes horários e turnos de trabalho: Horários de trabalho para trabalhadores a tempo parcial: 13h30-18h30 – PT Tarde; 18h30-23h30; PT Noite.*
- 1.3.17.** *Turnos rotativos para trabalhadores a tempo integral; 09:30 as 18:30; 10:30 as 19:30; 13:30 as 22:30; 14:30 as 23:30.*
- 1.3.18.** *Os horários de trabalho para trabalhadores a tempo parcial são fixos. Os descansos são, igualmente, fixos (de segunda a sexta-feira).*
- 1.3.19.** *Os horários de trabalho para trabalhadores a tempo completo são rotativos. Os descansos semanais são, igualmente, rotativos (de segunda-feira a domingo).*
- 1.3.20.** *A loja é composta por 6 elementos (quatro trabalhadores a tempo completo e dois trabalhadores a tempo parcial).*
- 1.3.21.** *Este é o esquema de horários implementado na loja. Naturalmente ajustado às necessidades da loja.*

- 1.3.22.** Sendo certo que, os horários a tempo parcial visam cobrir as horas em falta da rotatividade dos trabalhadores a tempo integral, com o objetivo de garantir a cobertura ideal da loja.
- 1.3.23.** Para garantir o funcionamento da loja de segunda-feira a domingo, incluindo os dias de feriado, é necessário que haja trabalhadores disponíveis para assegurar a totalidade da carga horária da loja, em todos os dias da semana, incluindo fins de semana e dias de feriado.
- 1.3.24.** Tendo de ser, naturalmente, respeitados os dias de descanso semanal de todos os trabalhadores.
- 1.3.25.** Pelo que, para ser possível dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.
- 1.3.26.** Portanto, facilmente se demonstra que os horários solicitados, não existem! De momento, a loja apenas conta com dois trabalhadores a tempo parcial (V. Exa. e outro colega).
- 1.3.27.** V. Exa. pratica o horário de part-time tarde: tem horário fixo das 13:30 até às 18:30, com descanso semanal fixo à quarta-feira.
- 1.3.28.** Ora, V. Exa., conforme solicita, já tem um horário atribuído que não supera as 19h00. Sendo que o seu colega que pratica o horário de part-time noite tem o horário das 18:30 às 23:30.
- 1.3.29.** Portanto, não existe outro horário possível para lhe atribuir sendo V. Exa. o trabalhador a tempo parcial no período da tarde.

- 1.3.30.** *Mais, na elaboração dos horários da loja está implementado que, pelo menos, um fim de semana por mês, é atribuído a todos os trabalhadores que prestam trabalho a tempo integral (full time).*
- 1.3.31.** *Pelo que, a atribuição do dia de descanso semanal ao sábado, não é possível dadas as necessidades da loja e dentro do esquema organizativo de horários da mesma.*
- 1.3.32.** *Caso fosse atribuído o dia de descanso ao sábado, a loja ficaria com um número insuficiente de trabalhadores nesse dia, sendo, sem dúvida, um dos dias com mais faturação da loja.*
- 1.3.33.** *Assim, a atribuição do horário solicitado por V. Exa., nomeadamente o descanso semanal ser ao sábado, implicaria que os restantes colaboradores teriam de ser escalados mais vezes ao fim-de-semana.*
- 1.3.34.** *Conforme já referido, está implementado na loja que os trabalhadores em regime part-time têm os dias de descanso fixados durante a semana.*
- 1.3.35.** *Pelo que, para atribuição do horário solicitado, iria alterar os horários implementados na loja. Como também os dias de descanso semanal dos seus restantes colegas e, conseqüentemente, a sua organização da vida familiar. O que seria inconcebível. Motivo pelo qual, a Entidade Empregadora, neste momento, não tem disponível o horário pretendido, nem lhe seria viável a criação de mais um horário que não contemplasse o trabalho aos fins de semana, que não fosse capaz de acautelar as necessidades da loja.*

- 1.3.36.** *E mais, a Empresa também não pode ser alheia às dificuldades invocadas pelos restantes trabalhadores da loja e às respetivas responsabilidades familiares.*
- 1.3.37.** *Posto isto, pela errada formulação e fundamentação do seu pedido, quer pelos requisitos formais, quer pelas exigências imperiosas, a Entidade Empregadora é obrigada a recusar o pedido formulado, tomando-se clara a impossibilidade de aceitação do mesmo”.*
- 1.4.** Em 24.05.2024, a trabalhadora requerente, apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando 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.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.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.** Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da trabalhadora requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até o/a filho/a perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

- 2.5.** 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.
- 2.6.** 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.
- 2.7.** 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.
- 2.8.** 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.

- 2.9.** 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 – A CITE informa que:

- 3.1.** 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).

- 3.2.** 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.
- 3.3.** A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

#### **IV – CONCLUSÃO**

- 4.1. 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.**
- 4.2. 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 19 DE JUNHO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,  
COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE  
PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E  
DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL.**