

PARECER N.º 1197/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 5857 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 15.10.2024, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., 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 18.09.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *"Nos termos previstos no Código de trabalho, dispõe a alínea b), do n.º 2 do artigo 212º que compete ao empregador facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, venho por este meio informar que pretendo trabalhar em regime de horário de trabalho flexível nos termos do artigo 56º do CT."*

- 1.2.2. *O prazo previsto terá a durabilidade de 2 anos.*
- 1.2.3. *Informo sob o compromisso de honra que a menor tem 2 anos e vive comigo em comunhão de mesa e habitação, e não tendo qualquer suporte familiar para auxiliar, quer a recolha e entrega da minha filha na escola.*
- 1.2.4. *Pretendo usufruir do horário das 9h30 às 18:30 com folgas fixas ao sábado.*
- 1.2.5. *Derivado a minha situação atual de não ter apoio familiar e visto a minha filha ter horário fixo de escola, obriga-me a intervir neste modo a fim que possa cumprir com os meus deveres de mãe, laborais e profissionais.*
- 1.2.6. *Em decorrência da descontinuidade da minha jornada completa, devo salientar que o meu esforço, dedicação e comprometimento profissional com o trabalho desenvolvido não será prejudicado.*
- 1.2.7. *Destaco ainda que, para manter o equilíbrio na carga horária, pretendo dedicar um maior tempo ao meu trabalho durante a semana”.*
- 1.3. Em 07.10.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“A Entidade Empregadora desenvolve a sua atividade principal no âmbito do comércio de pronto a vestir, calçado e bijutaria.*

- 1.3.2. *A Entidade Empregadora celebrou um contrato de trabalho com V. Exa., que estabelece um período normal de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais e 08 (oito) horas diárias, distribuídas pelos 07 (sete) dias da semana e de acordo com as necessidades da Entidade Empregadora, sem prejuízo dos dois dias de descanso semanal, em regime rotativo, de V. Exa.*
- 1.3.3. *Informou V. Exa. que pretende realizar um horário de trabalho semanal entre as 09h30 e as 18h30, com um dia de descanso semanal fixo ao sábado.*
- 1.3.4. *Entende a Entidade Empregadora que o período de trabalho semanal em causa não é viável pelas razões que se elencarão infra.*
- 1.3.5. *Neste momento, V. Exa. tem um período normal de trabalho entre as 10h30 e as 19h30.*
- 1.3.6. *V. Exa. exerce funções de Caixeira-Ajudante nas instalações sitas em ... ou em qualquer outro estabelecimento da Empregadora, desde 30 de maio de 2024, conforme Contrato de Trabalho celebrado na mesma data.*
- 1.3.7. *O atual funcionamento dos locais onde V. Exa. exerce funções não é totalmente funcional com o horário flexível proposto por V. Exa.*
- 1.3.8. *A Entidade Empregadora tem como período de maior atividade os fins-de-semana, como V. Exa. saberá, em virtude da maior presença de clientes.*
- 1.3.9. *É, por isso, nesse período que a Entidade Empregadora mais necessita do contributo dos seus trabalhadores.*

- 1.3.10.** *A Entidade Empregadora dispõe de cerca de 03 (três) trabalhadores por cada loja.*
- 1.3.11.** *Neste sentido, o facto de V. Exa. estar permanentemente ausente ao sábado implicaria uma sobrecarga dos(as) restantes colegas de trabalho ou a contratação de mais um elemento para a equipa.*
- 1.3.12.** *Ora, a contratação de um novo trabalhador é incomportável nesta fase, pelo que não é possível aceder ao seu pedido.*
- 1.3.13.** *Além disso, o contrato de trabalho celebrado com V. Exa. é recente e uma das condições essenciais da relação laboral estabelecida é a rotatividade do período normal de trabalho semanal.*
- 1.3.14.** *Assim, V. Exa. tem conhecimento, uma vez que lhe foi comunicado e está explícito no contrato de trabalho celebrado, que o regime de dias de descanso semanal é rotativo.*
- 1.3.15.** *Caso V. Exa. tivesse permanentemente o sábado como dia de descanso, isso implicaria que várias(os) colegas de trabalho fossem sobrecarregados nesses dias.*
- 1.3.16.** *Além disso, V. Exa. pretende igualmente que a jornada diária de trabalho termine às 18h30 e não às 19h30.*
- 1.3.17.** *A Entidade Empregadora compreende que seja difícil conciliar o fim do horário de trabalho diário com o encerramento da Creche, onde a sua filha é aluna, mas, como V. Exa. sabe, o período entre as 18h30 e as 19h30 é aquele onde há uma maior concentração de clientes na loja e um maior volume de atividade.*

- 1.3.18.** *Na verdade, o período em causa coincide com o horário em que a maioria dos clientes consegue deslocar-se à loja, após o terminus dos respetivos horários de trabalho.*
- 1.3.19.** *Há, por isso, urna maior sobrecarga de serviço e a sua saída implicaria uma sobrecarga das restantes duas colegas; a contratação de mais um(a) novo(a) trabalhador(a) ou a alteração total do mapa de horário de trabalho da Entidade Empregadora, que, com a existência de menos um elemento durante cinco horas (urna hora em cada dia de trabalho), implicaria, forçosamente, um aumento do volume de trabalho dos(as) restantes colegas.*
- 1.3.20.** *A Entidade Empregadora não pretende ignorar as necessidades de V. Exa., mas, como por certo compreenderá, a especificidade do setor, onde o regime rotativo de horário de trabalho é imperioso, por não existir urna necessidade de serviço apenas em 'dias úteis', impede a aceitação do seu pedido, nos termos formulados.*
- 1.3.21.** *Destarte, o horário de trabalho é definido pelo empregador, pelo que a V. Exa apenas caberá escolher, dentro desses limites, as horas de início e horas de termo do período normal de trabalho diário.*
- 1.3.22.** *O que V. Exa vem requerer é a alteração do horário semanal de trabalho, deixando de respeitar os horários de entrada e saída estabelecidos, solicitando a fixação do seu horário de segunda-feira a sexta-feira, deixando de prestar trabalho ao sábado.*
- 1.3.23.** *Contudo, o regime especial de horário flexível, previsto no artigo 56.º e 57.º do CT, não abrange a possibilidade de alterar os dias de descanso*

semanal, uma vez que os limites diários de horário flexível não são confundíveis com a fixação dos dias de descanso semanal, direito que é da entidade empregadora como expressão do seu poder de direção.

1.3.24. *Pois bem, não sendo possível à Entidade Empregadora transferir responsabilidades a que se encontra afeta de acordo com a sua categoria, consideramos que não é possível, em termos práticos, conceder o horário que pretende e que a concessão do seu pedido iria, efetivamente e sem margem de dúvida, causar um prejuízo considerável à Entidade Empregadora.*

1.3.25. *A verdade é que a aprovação deste pedido geraria unia grande instabilidade na empresa em geral e nas suas colegas de trabalho em especial, como se demonstrará.*

1.3.26. *Efetivamente, V. Exa foi contratada a 30 de maio de 2024, tendo sido condição essencial para a sua contratação a possibilidade de a Entidade Empregadora estabelecer um horário de trabalho que incluísse o sábado, por forma a manter o normal funcionamento da Entidade Empregadora nos dias de maior movimento e fluxo de clientes.*

1.3.27. *Ora, o horário que V. Exa pretende não se coaduna com os horários implementados, em virtude do maior volume de trabalho aos fins-de-semana, em particular ao sábado.*

1.3.28. *Além disso, o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos trabalhadores.*

- 1.3.29.** *Assim, atento o supra exposto, a atribuição do horário requerido por V. Exa. implicaria a necessidade de a Entidade Empregadora proceder à contratação de um(a) trabalhador(a) para ocupar o seu lugar, no período requerido, de forma a manter o nível de serviço prestado, o que não é nesta fase comportável face à gestão económica da empresa.*
- 1.3.30.** *Já que tal situação iria implicar urna nova contratação a termo, com impacto direto no aumento de despesas com retribuições, mas também com a necessidade de aumento de custos ao nível das contribuições para a Segurança Social, agravação de seguro de acidentes de trabalho e do preço da empresa de segurança e higiene no trabalho.*
- 1.3.31.** *Pois bem, tal custo será excessivo na medida em que não poderia ser aportado a um qualquer ganho inerente, bem pelo contrário, uma vez que estaríamos a contratar uma pessoa apenas para fazer face a um período limitado de horário, no qual V. Ex.a não pretenderia exercer funções.*
- 1.3.32.** *Assim, pelas razões expostas determinadas por exigências imperiosas do funcionamento da Entidade Empregadora, verifica-se a impossibilidade de atribuição do pretendido regime de horário flexível por o mesmo comprometer seriamente o funcionamento do serviço, pelo que é nossa intenção proceder à respetiva RECUSA”.*
- 1.4.** Em 11.10.2024, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo, mas podendo abdicar

das folgas ao sábado, e refutando 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.º 2 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, 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. Na verdade, 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.

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 ..., 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.

IV – A CITE informa que:

- 4.1. 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).

- 4.2. 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.
- 4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO EM 06 DE NOVEMBRO 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, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.