

PARECER N.º 1317/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 6405 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 05.11.2024, 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 10.10.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Conforme é do V/ conhecimento sou Vossa funcionária, desde 20-09-2006, e atualmente exerço as funções profissionais de Operador Especializado.*
 - 1.2.2. *Como é do V/ conhecimento sempre procurei exercer as minhas funções profissionais com zelo e profissionalismo, colaborando com V. Exas. sempre que me foi solicitado.*

- 1.2.3.** *Ora, por motivo de ter uma filha menor com 3 meses de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56º do Código do Trabalho.*
- 1.2.4.** *Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais, pretendo usufruir do regime referido até a minha filha atingir os 12 anos de idade*
- 1.2.5.** *Remeto, ainda, em anexo declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido, na qual consta que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e habitação (artº 57.º, al. b) do Código do Trabalho.*
- 1.2.6.** *Por último e uma vez que se entende por horário flexível aquele que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, solicitava a V. Exas. que o meu horário de trabalho fosse estabelecido de segunda a sexta-feira das 8.30 horas às 17 horas".*
- 1.3.** Em 29.10.2024, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *"Sucede que o pedido de concessão de horário de trabalho flexível que V. Exa. formulou não se enquadra no âmbito do regime legal de horário flexível, tal como previsto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do CT;*
- 1.3.2.** *Ora, o regime de horário flexível previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT não permite ao trabalhador substituir-se ao empregador na fixação do seu horário de trabalho e respetivos dias de descanso semanal;*

- 1.3.3.** Assim, o pedido de V. Exa. corresponde a uma concreta escolha do seu horário de trabalho, o que não se enquadra no artigo 56.º do CT.
- 1.3.4.** Por todo o exposto supra, a empresa não seria obrigada a dar cumprimento ao procedimento legal previsto no artigo 57.º do CT.
- 1.3.5.** Não tendo V. Exa. logrado demonstrar a realização dos interesses pessoais que fundamentam a existência do direito ao horário flexível – i. e., suficientes necessidades de conciliação da atividade profissional com a vida familiar –, a ser-lhe concedido o direito ao horário flexível, não seria este exercido com o fim social que o legislador lhe reservou, pelo que cairia V. Exa. numa situação de abuso de direito, contrariada pelo nosso ordenamento jurídico (cfr. artigo 334.º do Código Civil).
- 1.3.6.** V. Exa. desempenha funções de Sales Advisor (Operadora de Loja) na Loja do ... no
- 1.3.7.** Os trabalhadores da Loja com as funções de Sales Advisor trabalham, por regra, em regime de horários diversificados, de segunda-feira a domingo, com dias de descanso rotativos, podendo iniciar funções a partir das 8:00h e terminar até às 23:30h, de acordo com o horário a que forem, a cada momento, alocados.
- 1.3.8.** V. Exa. tem um período normal de trabalho semanal de 40 horas, distribuídas de segunda-feira a domingo.
- 1.3.9.** Tendo sido contratada para exercer funções em regime de horário diversificado, com dois dias de descanso semanal por semana, a ser fixados rotativamente pela empresa.

- 1.3.10.** *A Loja tem o seguinte período de funcionamento: de segunda-feira a domingo, das 10:00h às 23:00h.*
- 1.3.11.** *Atendendo a que o período de funcionamento da Loja excede os limites máximos do período normal de trabalho, a prestação de trabalho é organizada em horários diversificados, organizados de segunda a domingo – entre as 8:00h e as 23:00h -, de acordo com as necessidades mínimas de operação que se verifiquem, em cada momento, em função dos períodos de maior afluência de clientes na Loja ou das necessidades de logística e organização interna.*
- 1.3.12.** *Com efeito, a Empresa elabora os horários de trabalho com dias de descanso semanal rotativos, de forma que todos os trabalhadores da Loja tenham, equitativamente, de forma periódica e rotativa, folga ao sábado e domingo.*
- 1.3.13.** *Do exposto resulta que deverá ser atribuído a cada trabalhador o gozo de descanso semanal ao domingo em 15 domingos por ano, dos quais 5 devem ser acompanhados por sábados (a que acrescem, pelo menos, 4 sábados durante o período de férias).*
- 1.3.14.** *Atualmente, prestam atividade na Loja um número total de 18 trabalhadores.*
- 1.3.15.** *Deve ressaltar-se que dos 18 trabalhadores a exercer funções na Loja, 2 trabalhadores apresentam restrições horárias, quer resultantes das condições contratualmente acordadas, quer ao abrigo do regime de horário flexível, o que corresponde a aproximadamente 11% dos recursos humanos da Loja.*

- 1.3.16.** *Dos 12 trabalhadores com funções de Sales Adviser a exercer funções na Loja, a empresa está limitada a apenas 10 que cumprem os horários diversificados organizados pela empresa, sem restrições.*
- 1.3.17.** *De notar que dos 2 trabalhadores com restrições horárias, 2 trabalhadores têm horário de trabalho compreendido até às 17h00, e 2 destes trabalhadores têm descanso semanal fixo aos sábados e domingos.*
- 1.3.18.** *Como é do conhecimento de V. Exa., com uma frequência de 3 a 4 vezes por semana, a Loja recebe um camião de entrega de mercadoria entre as 08h00 e as 08h30. Nesses dias, atendendo à necessidade de trabalho de carga e descarga e organização de armazém, é necessária a prestação de trabalho de 2 trabalhadores com funções de [Sales Advisor] antes das 10h00.*
- 1.3.19.** *No entanto, nos restantes dias, em que não se verificam necessidades de trabalho decorrentes de carga e descarga de camião de entregas antes das 10h00, apenas é necessária a prestação de trabalho por parte de um trabalhador com funções de Sales Advisor a iniciar funções antes daquela hora.*
- 1.3.20.** *Conforme referido supra, atualmente, prestam trabalho na Loja 12 trabalhadores com funções de Sales Advisor que, em virtude do exercício de responsabilidades parentais e ao abrigo do regime de horário flexível, têm horários com hora de entrada anterior às 10h00.*
- 1.3.21.** *Considerando as respetivas cargas horárias e rotatividade dos dias de descanso semanal, esse número de trabalhadores assegura, na maioria da semana, plenamente o volume de trabalho na Loja no período entre as 08h00 e as 10h00.*

- 1.3.22.** *Portanto, aceitar o horário pretendido por V. Exa. significaria, desde logo, a existência permanente de um elemento excedentário no período compreendido antes das 10h00.*
- 1.3.23.** *A empresa não pode ser obrigada a ignorar as suas necessidades de organização empresarial, tendo nas suas lojas prestação de trabalho excedentária e / ou sem qualquer utilidade.*
- 1.3.24.** *Por outro lado, o período em que a Loja regista uma maior afluência de clientes e maior número de vendas é o período compreendido entre as 17h00 e as 23h00.*
- 1.3.25.** *Todavia, o horário pretendido por V. Exa. não permite fazer face ao período em que se regista uma maior afluência de clientes.*
- 1.3.26.** *Entre segunda e sexta-feira, a Loja tem um número médio de 387 visitantes por hora, sendo o período de maior afluência de clientes efetivos na Loja registado a partir das 16h00 e até às 22h00, com um número médio de clientes por hora 440 clientes, comparativamente com um número médio de clientes 370 no período entre as 10h00 e as 16h00;*
- 1.3.27.** *É precisamente nesse período que se regista um maior número de vendas, sendo, pois, necessário, para a normalidade da atividade, alocar um número maior de trabalhadores ao horário a partir das 16h00, durante os dias de semana, por oposição ao horário até às 16h00;*
- 1.3.28.** *Em concreto, durante o intervalo temporal das 18h00 às 23h00, a Loja regista um share de vendas que ronda os 34% do total de vendas do*

dia (tendo por referência o último trimestre), verificando-se um acréscimo das necessidades de unpacking, reposição, cobertura de caixas e apoios de caixa, provadores e atendimento ao cliente.

- 1.3.29.** *Considerando o aumento do volume de trabalho durante o intervalo horário das 18h00 e as 00h00, a subtração de V. Exa. do horário de trabalho a partir das 17h00 coloca em causa não só o esquema de rotatividade acima descrito, assim prejudicando os demais trabalhadores, que terão de cobrir mais vezes aquele horário de tarde e noite,*
- 1.3.30.** *Como também as próprias necessidades de serviço da Empresa, que terá de manter um elemento excedentário nos períodos de menor afluência de clientes na Loja e com menor necessidade de trabalho, sendo forçada a contratar recursos adicionais nos períodos não cobertos pelo horário de trabalho requerido por V. Exa.*
- 1.3.31.** *Em qualquer dos casos, sairá seriamente comprometida a equidade entre trabalhadores e a satisfação e bom ambiente da Loja.*
- 1.3.32.** *V. Exa. requer ainda a fixação dos dias descanso semanal aos sábados e domingos. Sucede que é precisamente neste período de fim de semana que a afluência de clientes na Loja e o volume de vendas aumenta (por comparação aos demais dias da semana). Na verdade, o volume de vendas neste período representa cerca de 38% do volume total de vendas registado durante a semana; Por outro lado, o fluxo de clientes na Loja aumenta, representando cerca de 39% do número médio de clientes durante a totalidade dos dias da semana.*

- 1.3.33.** *É, pois, necessária uma maior disponibilidade de recursos humanos, designadamente de Sales Advisors – uma vez que é nestes dias que aumentam exponencialmente as necessidades de unpacking, reposição, cobertura de caixas e apoios de caixa, provedores e atendimento ao cliente.*
- 1.3.34.** *Em conclusão, sem prejuízo de se entender não estarmos perante um pedido de horário flexível, todos os motivos invocados configuram “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” e impossibilidade de substituição, que, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do CT, permitem fundamentar a recusa legítima deste pedido por parte da empresa.*
- 1.3.35.** *A empresa apresentou a V. Exa. uma contraproposta ao horário requerido, que respeita minimamente as necessidades organizativas da Loja, na esperança de que esta contraproposta se revelaria igualmente conveniente às suas necessidades de conciliação da vida familiar com a atividade profissional, nos seguintes termos:*
- 1.3.36.** *Durante o período de dispensa para amamentação: Horário de trabalho com saída até às 20h00, de segunda-feira a domingo, com folgas rotativas a determinar pela Empresa;*
- 1.3.37.** *Após o período de dispensa para amamentação: Horário de trabalho com saída até às 20h00, de segunda-feira a domingo, à exceção de dois dias por semana, em que o horário de saída será até às 23h00. Folgas rotativas a determinar pela Empresa.*
- 1.3.38.** *Não tendo a empresa recebido qualquer resposta de V. Exa. até à presente data, somos forçados a comunicar pela presente a intenção de recusa do seu pedido, sob pena de não serem respeitados os*

prazos legalmente aplicáveis. Sem prejuízo, esta Empresa mantém esta proposta, aguardando a resposta de V. Exa”.

- 1.4.** Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

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.** 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 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.
- 2.13.** Saliencia-se que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

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, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.**
- 3.2. A entidade empregadora 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.º1 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 04 DE DEZEMBRO DE 2024, 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.