

PARECER n.º 1371/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 6738 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1.** Em 21.11.2024, 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 22.10.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.2.1.** *“A desempenhar funções de caixeira, venho ao abrigo do disposto nos arts.56º e 57º do Código do Trabalho, na sua versão atual, requerer que me seja atribuído regime de horário flexível, de modo a acompanhar e prestar assistência inadiável e imprescindível á minha filha, menor de 12 anos, nascida no dia 5 de maio de 2023, com efeitos a partir do dia 1 de Novembro de 2024 e até que complete 12 anos de idade.*

- 1.2.2.** *Atento ao disposto no artigo 56º, n.º 2 do código do trabalho, a ora signatária pretende exercer um horário flexível entre as 10H e as 15H, de segunda a sexta-feira.*
- 1.2.3.** *A tal horário está subjacente a intenção do exercício do direito de trabalhar em regime de horário flexível sem realizar noites e com descanso aos fins de semana, para prestar apoio familiar à filha menor supramencionada.*
- 1.2.4.** *Mais declaro que a filha vive em comunhão de mesa e habitação com a ora signatária”.*
- 1.3.** Em 11.11.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Ora, antes de mais, importa referir que o seu pedido nunca poderá produzir efeitos a 1 de novembro de 2024, atendendo ao facto de não se encontrar cumprido o prazo de antecedência legal de 30 dias, previsto no artigo 57º, n.º 1 do Código de Trabalho, uma vez que a sua carta apenas foi rececionada em 22 de novembro do corrente ano.*
- 1.3.2.** *Na verdade, no caso sob análise, V. Exa. parece 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 10h00m e as 15h00m. 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.*

- 1.3.3.** Como sabe, V. Exa. encontra-se atualmente afeta à categoria profissional de 3ª Caixeira na loja "...", sita no ..., estando adstrita a um horário rotativo durante um período normal semanal de 25 horas.
- 1.3.4.** Como também é do s/ conhecimento, o estabelecimento comercial onde V. Exa. presta a sua atividade profissional ao serviço desta Empresa, entenda-se, a loja "...", tem o seguinte horário de funcionamento: Domingo a Quinta-feira: das 10h00m às 23h00m; Sexta-feira e Sábado: das 10h00m às 24h00m;
- 1.3.5.** Assim, para assegurar o período de abertura e funcionamento da loja, o trabalho no respetivo estabelecimento é organizado em regime de folgas rotativas, com horário de entrada e saída pré-determinados;
- 1.3.6.** Em consequência, a pretensão de V. Exa. de passar a trabalhar das 10h00m às 15h00m, impediria o normal funcionamento do estabelecimento, isto porque, o horário de trabalho pretendido por V. Exa faz com que a loja em questão fique com trabalhadores em excesso nesse período, contribuindo para o desequilíbrio na cobertura da loja.
- 1.3.7.** Com efeito, o horário das 10h00m às 15h00m é um horário onde as entradas de clientes e os indicadores de venda não justificam a alocação de mais trabalhadores neste período da manhã, sendo, portanto, necessário que se mantenha alocada ao turno da noite, até porque nenhum dos colegas do turno da manhã se mostrou disponível para trocar de horário com V. Exa.
- 1.3.8.** Acresce que, como é do seu conhecimento, tentou-se, junto de outras marcas do ..., perceber a possibilidade das mesmas integrarem V. Exa,

mediante o horário solicitado, como trabalhadora numa das suas lojas do ... ou noutra próximo, não tendo sido, até ao momento, possível.

1.3.9. *Para além disso, existe já 1 (uma) trabalhadora com jornada continua de trabalho, pelo que, a aceitação do seu pedido iria provocar um manifesto desequilíbrio na gestão horária da loja;*

1.3.10. *Perante o exposto, forçoso será concluir que a concessão do horário requerido por V. Exa. (das 10h00m às 15h00m) causaria, objetivamente, prejuízos sérios à Empresa, na medida em que colidiria com exigências imperiosas do funcionamento da sua loja".*

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.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. A solicitação do horário por parte do/a trabalhador/a com a antecedência de 30 dias, relativamente à data de produção de efeitos está legalmente prevista no interesse da entidade empregadora que poderá sempre fazer cumprir esse prazo.

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.** 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.

- 2.10.** 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.
- 2.11.** 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.

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. 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 18 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.