

## PARECER N.º 1372/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 6794 - FH/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 22.11.2024, 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 23.10.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Colaboradora de loja ..., venho por este meio solicitar a V. Exa. que me seja concedida a autorização para exercer funções em horário flexível ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, por necessidade de fazer cumprir o Regulamento das Responsabilidades Parentais.*

- 1.2.2.** *Pretendendo com este pedido, que me seja concedido um horário semanal fixo no intervalo dos 09h00 as 16h30, em dias úteis, para acompanhar e apoiar o meu filho de 8 anos de idade.*
- 1.2.3.** *Requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem as circunstâncias que o determinam, não ultrapassando o limite dos 12 anos do meu filho, previsto no código.*
- 1.2.4.** *Esta alteração visa não apenas melhorar a minha produtividade, mas também conciliar de forma mais eficaz as minhas responsabilidades profissionais e pessoais.*
- 1.2.5.** *Sou mãe solteira, o que me impossibilita a trabalhar por turnos com um filho menor a meu cargo.*
- 1.2.6.** *Mais declaro que vivo com o meu filho em comunhão de mesa e habitação".*
- 1.3.** Em 13.11.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *"No âmbito do pedido que nos fez, consideramos que a solicitação de não prestar trabalho aos fins-de-semana não se enquadra no pedido previsto na legislação em vigor para o horário flexível, pelo que, por tal, o seu pedido é legalmente inadmissível no que respeita a apenas prestar o seu trabalho nos dias úteis. Mas, mesmo que assim não fosse, não seria possível pelos seguintes motivos que abaixo vamos referir.*
- 1.3.2.** *Quanto ao horário de trabalho pretendido, ou seja, das 09h00 às 16h30m, dadas as atuais condições da loja, nada temos a opor.*

- 1.3.3.** *Efetivamente, no âmbito da decisão que esta empresa tomou, e que agora lhe comunica, foram ponderados os motivos que V. Exa. apresentou, assim como as seguintes circunstâncias:*
- 1.3.4.** *A equipa de trabalho alocada à loja do ... é composta por 7 trabalhadores, incluindo a .... A equipa integra 5 colaboradores em regime de Full-Time e 2 trabalhadores em horário de Part-Time. Relativamente a estes dois elementos, existe um trabalhador que executa um horário de 30 horas diárias e o segundo elemento, que corresponde a V. Exa., que assegura um horário de 35 horas por dia.*
- 1.3.5.** *A verificação de um ou mais trabalhadores em situação de férias é uma situação constante, o que diminui a efetividade da equipa que assegura o trabalho necessário.*
- 1.3.6.** *No que concerne à execução do trabalho, note-se que às segundas-feiras estão 5 trabalhadores em permanência face à necessidade de efetuar o inventário semanal. Paralelamente, às sextas-feiras estão ainda presentes 5 trabalhadores devido ao facto de as vendas serem mais significativas e o volume de trabalho ser bastante mais intenso.*
- 1.3.7.** *Existe igualmente a possibilidade de estar presente um quinto elemento ao sábado ou domingo, também por ocorrer, recorrentemente, um aumento de clientes nas lojas.*
- 1.3.8.** *Atente-se que todos os trabalhadores têm duas folgas seguidas semanais rotativas, sendo que a rotação em causa tem como finalidade que todos os colaboradores beneficiem de, pelo menos, um fim de semana por mês.*

- 1.3.9.** *Face ao reduzido número de trabalhadores e às normas de funcionamento implementadas, a empresa não está em condições de assegurar o cumprimento do horário flexível por V. Exa. solicitado, pois que não consegue garantir que possa ter a folga sempre em todos os fins-de-semana, pois que, se o fizesse, poderia significar que os demais trabalhadores deixariam de ter folgas aos fins de semana, ou só as teriam com muito pouca regularidade.*
- 1.3.10.** *Porém, de forma a poder apoiar V. Exa. no pedido deduzido, verificámos que a empresa pode assegurar o horário de trabalho requerido por V. Exa, nomeadamente a não prestar trabalho aos fins-de-semana, pois que nesta, dada a estrutura da loja, tal afigura-se possível, na medida em que a loja em causa está a uma distância do vosso domicílio inferior a 30 km, cremos ser uma solução que vá ao encontro das vossas necessidades. Consequentemente, propomos a efetivação da vossa transferência para esta unidade de trabalho.*
- 1.3.11.** *Considerando que esta solução corresponde a uma possibilidade que será dos vossos agradao, ficamos a aguardar pelos vossos melhores comentários".*
- 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.** 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 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.**