

## PARECER N.º 1430/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 7100 – FH/2024**

### I – OBJETO

1.1. Por correio eletrónico de 06.12.2024, a CITE recebeu, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., com funções de operador de loja.

1.2. Por correio eletrónico de 14.11.2024, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível:

*“(..)*

*a atribuição de um regime de horário de trabalho flexível até o menor perfazer 12 anos de idade.*

*O exercício do regime de trabalho pretendido terá início no próximo dia 14 de dezembro de 2024, cumprindo-se o pré-aviso de 30 dias, e justifica-se pelo facto de a ora requerente ter um filho menor de 5 meses de idade, nascido a 9 de junho de 2024, com quem vive em comunhão de mesa e habitação (...)*

*(...) outro progenitor, que se encontra numa situação laboral ativa e por turnos e horários rotativos.*

*(...) horário de funcionamento da unidade escolar frequentada pelo menor.*

*De modo a conciliar a vida profissional com a vida familiar e pessoal, a Requerente solicita a prestação de trabalho no horário:*

**• De Segunda a Domingo: 9h - 18h.**

*Como decerto compreenderão, a Requerente não tem apoio familiar no que diz respeito ao cumprimento da obrigação de ir levar e buscar o filho à escola, nem consegue participar nas simples necessidades básicas que um bebê requer nas semanas/dias em que se encontra a realizar o horário da noite.*

*(...).”*

**1.3.** Por correio eletrónico de 29.11.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

*“(...)*

*É certo que funções de operador de loja compreendem a exposição e reposição de produtos em loja, o atendimento e acompanhamento das necessidades apresentadas pelos Clientes, a cooperação na organização e arrumação da loja, a realização de tarefas de caixa, o apoio no armazém e a participação na preparação de campanhas, mas também é certo que se torna impossível à aqui signatária colmatar a ausência de V. Ex. nos demais turnos, através do recurso aos demais colegas que se encontram alocados a outras zonas, deixando assim as mesmas a descoberto.*

*Como referido, carece a aqui signatária de um número mínimo de 7 trabalhadores para assegurar o normal funcionamento da loja, o atendimento atempado dos Clientes e a constante reposição de produtos, nos períodos de maior afluência.*

*Com a atribuição de um horário fixo, nos termos ora propostos, torna-se impossível á aqui signatária assegurar a permanência em loja de 7 trabalhadores em todos os turnos existentes, e bem assim, assegurar os períodos obrigatórios de descanso entre mudança de turnos,*

*(...)*

*requer V. Ex. a autorização da prestação de trabalho em horário flexível até à menor atingir os 12 anos de idade, o que, in casu, se traduziria num período superior a 11 anos.*

*Por tal, atento os recursos humanos existentes e a condição a termo de alguns*

*(...)"*

**1.4.** Por correio eletrónico de 03.12.2024, a trabalhadora apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido, refuta os argumentos da entidade empregadora:

*"(...)*

- No vosso parecer, quando mencionam que a Requerente está numa situação de trabalho de 35 horas semanais, convém salientar que esta está com uma carga horária de 40 horas semanais, como comprova o relatório horário individual que a Requerente recebe em loja. A Requerente neste momento, e apenas até o menor perfazer 1 ano de idade, está a usufruir do direito previsto na lei, das horas de aleitação, coisa que não vem mencionado no mesmo relatório que se refere acima.*

- Como referem e no vosso parecer, a requerente não fixou horário das 08:00/17:00 horas nem fixou folgas. Uma vez que **o horário de funcionamento da loja é das 09:00/22:00 horas e de atendimento ao público das 10:00/21horas, e como a requerente sabe que os dias de maior fluxo de vendas são os fins de semana, teve sensibilidade e disponibilidade para trabalhar quando a loja necessita de mais meios humanos. A requerente possui ajuda familiar no que diz respeito aos fins de semana, como tal, não tem necessidade para exigir os mesmos**, contudo e em prol da salvaguarda e do bem estar do seu dependente não seria saudável nem benéfico para o mesmo sujeitar o menor com apenas 6 meses ao abrigo na casa de terceiros até horas tardias, sendo que o bebe tem por hábito ter as suas refeições e higiene diárias concluídas até às 20:30horas.

A requerente apela à vossa sensibilidade e como de certo compreenderão toda a responsabilidade e cuidados que um bebé requer.

- Em relação ao desfasamento e desigualdade para com os demais, a requerente solicitou um horário laboral dentro dos parâmetros fixados no qual não prejudicaria o normal funcionamento da zona na qual esta alocada nem de qualquer outra zona, visto que trabalhamos em regime de polivalência. Mais informa que os horários de toda a equipa é gerida que nunca por si só sobrepõem nem deixa qualquer zona a descoberto.

- **É de salientar também que a loja neste momento emprega 14 funcionários**, sendo que o seu pedido de horário flexível não iria prejudicar o normal funcionamento da loja e até mesmo a garantia atempada do atendimento ao cliente e a constante reposição de produtos, visto que o horário pedido compreende-se entre as

09:00/18:00 horas e o encerrando ao público é, como acima referido, às 21:00 horas.

- Em relação ao pedido de trabalho em horário flexível até o menor atingir os 12 anos, a requerente compromete-se e jura solenemente, que se a sua situação familiar se alterar prescinde de imediato do regime de trabalho em horário flexível. Acrescenta, ainda, que se for vossa vontade, a Requerente pode comprovar a sua situação familiar anualmente.

Posto isto, e com base em toda a documentação já apresentada, a requerente solicita o horário:

**Das 09h às 18h de Segunda a Domingo com folgas rotativas.**

(...)"

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 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.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.2. Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 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.º 2 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.º 4 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, 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.

**2.11.** 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.

**2.12. 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 o 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, a **CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa** da entidade empregadora ..., 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 30 DE DEZEMBRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**