

PARECER N.º 455/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 1749 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 22.03.2024, 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 26.02.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Como *"..., a exercer funções na loja ..., da Empresa ..., nos termos do disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, venho solicitar a V. Exa. que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, comprometendo-me a prescindir deste horário se a minha situação familiar se alterar.*

- 1.2.2.** *Preciso de fazer o horário das 9h as 18h de segunda a sexta a fim de todos os dias poder ir buscar o meu filho à escola. Pois o pai faz turnos rotativos de 12 horas e não consegue ir buscá-lo.*
- 1.2.3.** *Declaro ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.*
- 1.2.4.** *Solicito que seja concedido este horário a partir do mês de Março do ano 2024, para prestar assistência inadiável a filho menor de doze anos”.*
- 1.3.** Em 15.03.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Desde logo, ao solicitar que o regime de horário flexível produza efeitos a partir de março de 2024, sem qualquer indicação do dia, V. Exa. não respeitou a antecedência exigida naquele preceito (i.e. 30 dias).*
- 1.3.2.** *Além disso, o requerimento de V. Exa. não indica o prazo previsto para a aplicação do horário flexível (i.e., V. Exa. não indica a data de cessação da prestação do trabalho em horário flexível; aliás, V. Exa. não indica sequer data de nascimento / idade do menor para que a Empresa pudesse aferir da validade do S/ pedido).*
- 1.3.3.** *Assim, o requerimento apresentado por V. Exa. descarta parte dos requisitos procedimentais de que dependeria uma cabal análise e eventual deferimento - que em todo o caso, pelos motivos expressos abaixo, não sucederia — por parte da Empresa.*

- 1.3.4.** *Por estes motivos, consideramos, desde já, que não é possível atender ao pedido apresentado por V. Exa.*
- 1.3.5.** *Com o merecido respeito, consideramos que o seu pedido não se enquadra no regime de horário flexível e, ainda que assim não entendesse, não pode a Empresa ir ao encontro da sua pretensão, pelos motivos que de seguida se expõem:*
- 1.3.6.** *Nos termos do disposto no artigo 56.º, n.º 2, do Código do Trabalho, entende-se 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. O n.º 3 deste preceito esclarece, pois, os limites que deverão ser fixados pela Empresa, enquanto empregador, para a prestação de trabalho em horário flexível.*
- 1.3.7.** *Dito de outro modo: é à Empresa que compete estabelecer os limites dentro dos quais o trabalhador poderá escolher as horas de início e termo do seu período normal de trabalho diário.*
- 1.3.8.** *Verificamos, porém, que o pedido que V. Exa. dirige à Empresa não é um de horário flexível, na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho, mas sim um pedido de alteração de horário para um horário fixo (das 9h00 às 18h00) e de determinação de dias de descanso semanal fixos, ao sábado e ao domingo.*
- 1.3.9.** *Contudo, se por um lado o horário flexível não deve interferir com os dias de descanso semanal (rotativos ou fixos) que estejam acordados ou sejam praticados na Empresa, relevando apenas para a fixação do início e fim da jornada de trabalho diária de um trabalhador, por outro lado, e acima de tudo, o horário flexível não pode constituir um pedido de horário fixo, porquanto tal obstará a que o empregador*

pudesse determinar o horário de trabalho (ainda que dentro dos limites consignados na lei), que é precisamente o que se verifica no seu pedido.

- 1.3.10.** *Acresce que, atendendo à natureza da sua atividade, o trabalho na Empresa está organizado em regime de turnos com descansos complementares semanais rotativos, que não têm necessariamente de coincidir com o sábado.*
- 1.3.11.** *Face ao exposto, consideramos que o requerimento apresentado por V. Exa. nesta matéria, porque pretende a fixação de um horário de trabalho diverso do que é praticado e a fixação dos dias de descanso semanais, não se subsume ao regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.12.** *A atividade profissional de V. Exa. é desenvolvida atualmente na loja da Empresa “...” (a “Loja”), em regime de tempo completo.*
- 1.3.13.** *Como V. Exa. bem sabe, a Loja está aberta: De segunda a sexta-feira, das 09h00 às 19h30; e aos sábados, das 09h00 às 18h00.*
- 1.3.14.** *Uma vez que o período de funcionamento da Loja é superior a oito horas diárias, o trabalho das três trabalhadoras em funções na Loja tem de ser organizado em regime de turnos, sendo esta a única forma de respeitar os limites máximos dos períodos normais de trabalho diários das trabalhadoras e assegurar que há sempre trabalhadoras disponíveis para atender os clientes.*
- 1.3.15.** *Por conseguinte, a Loja está organizada nos seguintes turnos: Dias úteis: 9h00 às 18h00, 1 Intervalo para refeição de 60 minutos, das 12h00 às 13h00. Dias úteis: 10h30 às 19h30 1 Intervalo para refeição de 60*

minutos, das 13h00 às 14h00. Sábados: 9h00 às 18h00 1 Intervalo para refeição das 12h00 às 18h00.

- 1.3.16.** *A Loja encerra aos domingos, dia de descanso semanal obrigatório. Os dias de descanso complementar são rotativos, conforme escala mensalmente organizada para o efeito, alternado V. Exa. a prestação de trabalho ao sábado de três em três semanas com as suas duas colegas atualmente em funções na Loja.*
- 1.3.17.** *Como V. Exa. bem sabe, a Loja conta, atualmente, com apenas três trabalhadoras que desempenham funções de Empregada Comercial, tendo o seu quadro de pessoal especificamente dimensionado ao número mínimo que a equipa pode ter para que a Empresa possa garantir o normal funcionamento da Loja.*
- 1.3.18.** *Desta forma, a limitação do tempo de trabalho requerido por V. Exa., que pretende, por um lado, ser a única trabalhadora a trabalhar de segunda a sexta entre as 9h00 e as 18h00 e excluir o sábado como dia laboral, prejudicaria a organização do tempo de trabalho da Empresa.*
- 1.3.19.** *Com efeito, se a Empresa atendesse ao pedido de V. Exa., as restantes colegas veriam a organização do seu trabalho manifestamente alterada, pois seria necessário redistribuir os seus turnos em termos materiais (impactando, por um lado, a possibilidade de as mesmas também conseguirem sair às 18h00 em determinados momentos e, por outro, a organização mensal dos períodos de descanso), na medida em que alterar a organização dos turnos diários das demais trabalhadoras e a sua distribuição mensal teria igualmente impacto na distribuição dos seus períodos de descanso (já que na organização das escalas de turnos, todos os fatores devem ser ponderados,*

incluindo a conjugação de períodos e dias de descanso mais pretendidos).

- 1.4.** Em 27.03.2024, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.4.1.** *“Quero deixar claro que não estou a solicitar alteração do horário laboral, mas sim flexibilização do horário temporariamente até o meu filho completar os 12 anos de idade, conforme explicita a lei do código do trabalho (artigos 56.º e 57º).*
 - 1.4.2.** *A loja funciona das 9h às 19:30 de segunda a sexta e sábado das 9h às 18h. Peço apenas de segunda a sexta sair a 18h para poder ir buscar o meu filho de 3 anos ao colégio, que funciona das 7:30 às 19:30, visto me encontrar numa situação monoparental. O outro progenitor, devido à sua atividade profissional (...) não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que a criança necessita.*
 - 1.4.3.** *Falo com conhecimento que a loja tem 4 funcionárias onde uma abre e outra fecha, que não existe necessidade de contratar mais colaboradoras nem de fazer mais fins de semanas porque preciso apenas deste horário durante a semana, no sábado trabalho até às 18h. (peço apenas para sair 1h e meia mais cedo durante a semana que o fecho normal da loja).*
 - 1.4.4.** *Finalizo com um pedido de uma mãe que trabalha há 20 anos nesta empresa e sabe que existem muitas lojas de rua, algumas até com um horário mais reduzido (fechando mais cedo). Não vejo qualquer fundamento para a recusa da minha empresa. (junto envio a*

documentação e a recusa da minha empresa com vista à emissão do correspondente parecer”.

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 efetuar 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.** Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até a filha perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.
- 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.** 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.
- 2.10.** 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, tendo em consideração as 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.**

**APROVADO EM 10 DE ABRIL 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.**