

## PARECER N.º 68/CITE/2022

**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 3159 - FH/2021

### I – OBJETO

- 1.1. Em 30.12.2021, 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 29.11.2021, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Como *“operadora de loja da ..., venho por este meio informar que falei com a minha chefia de loja, de modo a determinar um horário que se adeque à minha situação, esta por sua vez mandou-me entrar em contacto com os recursos humanos, assim sendo envio em anexo um documento que comprova o horário de funcionamento da creche, horário este, de segunda a sexta das 07h às 19h e fins de semana e feriados encerrados. Como tal, e usufruindo das 2h de amamentação, convinha que o meu horário se fixasse de segunda a*

*sexta até às 18h e usufruindo das folgas aos fins de semana, visto que não tenho ninguém com quem deixar a minha filha”.*

- 1.3. Em 17.12.2021, foi comunicada à trabalhadora requerente a resposta da entidade empregadora, que refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.3.1. *“Como questão prévia, verifica-se que o seu pedido não cumpre os requisitos necessários, designadamente a “indicação do prazo previsto dentro do limite aplicável”, pelo que não se pode considerar devidamente apresentado.*
  - 1.3.2. *Podemos aceitar um horário que termine às 18h;*
  - 1.3.3. *Comunicamos a intenção de recusa do seu pedido relativamente à parte em que pretende um horário de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> com folgas aos fins de semana, porquanto se verificam exigências imperiosas do funcionamento da empresa que fundamentam a recusa. Com efeito:*
  - 1.3.4. *A loja apenas tem 4 colaboradores, sendo 3 assistentes de venda como é o seu caso;*
  - 1.3.5. *A loja tem um horário de abertura ao público das 9h às 20h de domingo a 5.<sup>a</sup> feira, e das 9h às 21h às 6.<sup>a</sup> feiras e sábados.*
  - 1.3.6. *O trabalho está organizado por turnos rotativos.*
  - 1.3.7. *O funcionamento da loja requer a existência de pelo menos 2 assistentes de venda ao serviço.*
  - 1.3.8. *Aceder ao seu pedido implicaria não poder cumprir o horário de abertura ao público com os recursos humanos de que dispomos e,*

*ainda, impediria a organização dos horários de trabalho na loja de acordo com as normas aplicáveis e de modo equitativo entre os colaboradores”.*

- 1.4. Não consta que a 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.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 actividade 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 possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º 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.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.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 trabalhadores, 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.** 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 trabalhadora requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até o/a filho/a 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.
- 2.5.** 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.

- 2.6. Ora, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente, que o horário requerido pela trabalhadora *“de segunda a sexta até às 18h e usufruindo das folgas aos fins de semana”*, põe em causa o funcionamento da loja, cujo horário de abertura ao público é das 9h às 20h de domingo a 5ª feira, e das 9h às 21h às 6ª feiras e sábados, estando o trabalho organizado por turnos rotativos distribuídos por apenas 4 colaboradores, sendo 3 assistentes de venda como é o caso da trabalhadora e sendo necessários *peelo menos 2 assistentes de venda ao serviço, o que implicaria não poder cumprir o horário de abertura ao público com os recursos humanos disponíveis, e, ainda, impediria a organização dos horários de trabalho na loja de acordo com as normas aplicáveis e de modo equitativo entre os colaboradores”*.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., for forma a que o seu horário de trabalho diário termine às 18h, por tal ter sido aceite pela entidade empregadora.

- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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.

**APROVADO EM 19 DE JANEIRO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,  
COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS  
TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES.**