

PARECER N.º 727/CITE/2022

**Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 3442-FH/2022**

I – OBJETO

- 1.1. Em 15.09.2022, a CITE recebeu da empresa ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., 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, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que pretende um horário de segunda a sexta-feira, entre as 8h30 e as 17h30, para poder ir levar e buscar os seus filhos, de 3 e 6 anos de idade, à escola e no Sábado e no Domingo poder ficar com eles em casa.
 - 1.2.2. Que pretende o mencionado horário durante 8 anos.
- 1.3. Em 05.09.2022, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1. *“No seu requerimento, que mereceu a melhor atenção da nossa parte, indica V. Exa. que pretende um horário em regime de horário flexível, passando a desempenhar um horário das 08h30 as 17h30, de segunda a sexta-feira, com folgas fixas aos fins de semana.*
- 1.3.2. *Em primeiro lugar, V. Exa. apresenta um pedido de horário fixo e não um pedido de horário flexível.*
- 1.3.3. *Ora, compete ao Empregador definir os períodos de presença obrigatória e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário.*
- 1.3.4. *Daí que esta determinação “a priori” do horário pretendido, sem que tenha sido a Companhia a indicar quais os horários disponíveis, desvirtue, por completo, este direito do Empregador.*
- 1.3.5. *De qualquer modo, no que respeita ao pedido de horário propriamente dito, importa dizer que, infelizmente, à data, por motivos operacionais, também não nos será possível aceitar o seu pedido.*
- 1.3.6. *E que, como é do seu conhecimento, a secção em que V. Exa. trabalha é composta por 8 pessoas. sendo que dessas apenas 4 se encontram ativas a trabalhar, aqui se incluindo V. Exa .*
- 1.3.7. *Destas 4 pessoas, há sempre uma delas de folga - o exigível atendendo a que há pessoas na secção e 2 folgos a ser concedidas.*
- 1.3.8. *O quer dizer que efetivamente por dia a secção conta com 3 pessoas, as quais terão necessariamente que ser distribuídas entre os horários de abertura, intermedio e de fecho.*

- 1.3.9.** *Assim, um abre, outro fecha e outro faz intermedio, só assim se conseguindo cumprir a hora limite de pausa para a refeição.*
- 1.3.10.** *Além disso, conceder o referido horário iria implicar que mais nenhum Colega pudesse folgar ao fim de semana. Na medida em que se mais alguém folgasse aos Sábados e/ou Domingo juntamente com V, Exa., só estariam 2 pessoas a assegurar o trabalho nesses dias o que é de todo impossível não apenas pela carga de trabalho, mas também pelo cumprimento das regras legais no que respeita aos limites.*
- 1.3.11.** *É que o facto de estarmos perante horários rotativos, implica que, co alterar os horários de um Colaborador, isso se vai repercutir nos horários de todos os outros Colaboradores da mesma área, e, conseqüentemente, ao atribuirmos horários fixos, teríamos de atribuir também a todos os Colegas, o que tornaria impossível o normal funcionamento e a capacidade de resposta dessa secção.*
- 1.3.12.** *Daí que a solução encontrada pela Empresa tenha sido a organização por horários rotativos. Pais, só tal forma de planeamento, permite uma distribuição igualitária do trabalho, de modo que não sejam sobrecarregados apenas alguns Colaboradores, em detrimento de outros, e tendo, assim, todos, hipótese de conciliar a vida profissional com a vida pessoal.*
- 1.3.13.** *Resumindo, todos os nossos Colaboradores têm de fazer horários de abertura, intermedio e de fecho de loja, rotativamente, isto não só em abono do bom funcionamento da ..., mas também de modo a não haver tratamento diferenciado e discriminatório entre Colegas.*

- 1.3.14.** *Por outro lado, o ... obedece a regras, conhecimento e a timings específicos.*
- 1.3.15.** *Acresce ao exposto que, o período de indisponibilidade para trabalho por si indicado na missiva, a que ora demos resposta, representa um período em que há muito trabalho em ...- aberturas, fechos e fins de semana.*
- 1.3.16.** *Como sabe, antes da ... abrir é necessário montar o balcão, preparar as especialidades, verificar os produtos - designadamente a qualidade e validades dos mesmos, identificar as vendas e as necessidades, entre outros.*
- 1.3.17.** *Ao fecho, por outro lado, é preciso retirar e acondicionar nas câmaras o pescado não vendido, retirar o gelo do bancada, higienizar a secção e arrumá-la.*
- 1.3.18.** *Durante o período em que a loja se encontra aberta ao publico, o trabalho da secção passa pelo respetivo atendimento/venda aos clientes, amanhando o peixe, pesando e embalando.*
- 1.3.19.** *É, pois, no período de abertura e de fecho da secção que incide o maior número de tarefas da secção, para que tudo esteja pronto e conforme. Daí que, as atividades na secção tenham que se iniciar, pelo menos, às 5h30, cerca de 2h30 antes da ... abrir as 08h00 e que se fique para lá do horário de fecho das*
- 1.3.20.** *Ao fim de semana, o trabalho é mais exigente. quer na preparação de abertura de ..., quer durante todo o dia, pois há maior afluência de Clientes à ..., e, conseqüentemente, há necessidade de fazer mais*

tarefas de acordo com o acréscimo de clientes, haver mais produto, e variedade maior.

- 1.3.21.** *O fecho fica mais dificultado também, atendendo a que a celeridade necessária nem sempre permite se irem fazendo pequenas tarefas de limpeza, que facilitam o fecho final das secções.*
- 1.3.22.** *Assim, o pedido por si dirigido é pois, causador de prejuízo serio para a nossa Empresa, na medida em que coloca em causa o bom funcionamento da área onde labora - que e uma área de manuseio efetivo de produtos - que obedece a regras e timings específicos, que não se coadunam com horários díspares e desfasados do momento em que tais processos são realizados.*
- 1.3.23.** *Muito menos, como será o caso. quando tais horários impossibilitam a secção de deter a número de Colaboradores mínimo.*
- 1.3.24.** *Mais, como já se disse, há regras de horários que têm necessariamente que ser respeitadas como o ..., a pausa para refeição nunca ultrapassando as 5 horas de trabalho consecutivo, o descanso obrigatório de 11 horas entre um dia de trabalho e o outro, etc.*
- 1.3.25.** *Além disso, todos estes Colaboradores têm direito a 22 dias uteis de férias, e que a todos os Colaboradores devem ser garantidos duos folgos semanais, pelo que, ao atribuir o horário pretendido a V. Exa., o que não se concebe, violar-se-iam vários dispositivos legais, não só em relação a V. Exa. mas como aos demais Colegas de secção, como sendo, por exemplo, a obrigação de folga em, pelo menos, 15 Domingos do ano, dos quais cinco combinadas com o descanso ao sábado, e que não há pessoas suficientes para garantir o seu cumprimento.*

- 1.3.26. *Com efeito, como se disse, com estas limitações legais, folgas e férias a aplicar, se a V. Exa. fosse atribuído o horário pretendido, em vários períodos/dias não haveriam Colaboradores na secção.*
- 1.3.27. *Nesse sentido, permitir esse horário e, necessariamente assumir não ser possível garantir as regras legais de elaboração de horários.*
- 1.3.28. *Adicionalmente, ao fixarmos o seu horário de trabalho nos termos pretendidos, os restantes Colaboradores também ficariam sobrecarregados no próprio trabalho, na medida em que, como referimos, os horários de início de turno e de fim de semana são os mais exigentes.*
- 1.3.29. *E por outro lado, esses mesmos Colegas ficariam sem qualquer possibilidade de "rodar" por horários intermédios, o que, também não se afigura, de todo, justa.*
- 1.3.30. *Nesse sentido, e atendendo aos constrangimentos supra referidos, a única forma de garantir o bom funcionamento da secção e repartir/dividir o horário que pretende fazer (horário intermedio) com o dos seus Colegas, por forma a que, qualquer uma possa usufruir dos seus direitos, sem causarem prejuízo à Empresa.*
- 1.3.31. *No âmbito desta solução, seria garantido a V. Exa., em alguns dias do mês, o horário que agora solicita.*
- 1.3.32. *Assim sendo, e a menos que V. Exa. aceite a possibilidade de repensar /reajustar o pedido de horário que nos apresenta, não nos restará outra opção que não a de, pelos motivos acima apresentados, negar a pretensão de V. Exa., sendo certo que iremos tentar, sempre que*

possível, organizar os horários tendo em conta as limitações que nos foram expostas”.

- 1.4. Do presente processo não consta que o trabalhador 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 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.** 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, 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. 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.
- 2.1. Ora, a entidade empregadora ao apresentar as razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, e ao referir 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 aquele trabalhador no seu local de trabalho, refere também que, *“a única forma de garantir o bom funcionamento da secção e repartir/dividir o horário que pretende fazer (horário intermedio) com o dos seus Colegas, por forma a que, qualquer um possa usufruir dos seus direitos, sem causarem prejuízo à Empresa”, e que, “no âmbito desta solução seria garantido a V. Exa., em alguns dias do mês, o horário que agora solicita”.*

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 empresa ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador 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 da secção, o trabalhador 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 ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 12 DE OUTUBRO DE 2022, 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.