

**PARECER N.º 868/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 4260 - FH/2022

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 28.10.2022, a CITE recebeu da XXXXX, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador XXXXX, 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 01.10.2022, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Venho por este meio solicitar horário flexível, com início a 7 de novembro de 2022 e com a duração prevista até ao limite estipulado pela lei em vigor que é até o menor ter os doze anos de idade.*
  - 1.2.2. *Em anexo envio cópia da ata do tribunal, com a regulação das responsabilidades parentais, conforme determina o ponto i) da alínea b) do artigo 57º do CT.*

- 1.2.3. *Envio também o horário escolar, que é um fator determinante para este pedido.*
- 1.2.4. *Como vossa excelência pode verificar, foi determinado que o meu filho fica uma semana com cada progenitor, alterando sempre à segunda feira.*
- 1.2.5. *Sendo necessário um ajustamento ao horário de trabalho, peço que seja atribuído o seguinte horário, Início a 7 de novembro com início às 8.00 horas e saída às 17 horas com pausa de 1 hora de almoço, e com folgas fixas ao sábado e domingo. Na semana seguinte o horário normal da loja entrada as 11.30 horas e saída as 21.30 com folgas ao sábado e domingo para não estar mais de 5 dias a trabalhar seguidos, como determina a lei. E assim sucessivamente alterando a cada semana”.*
- 1.3. Em 20.10.2022, o trabalhador reformula o seu pedido de horário flexível de 01.10.2022, em que refere o seguinte:
- 1.3.1. *“Venho através deste e-mail, reformular o meu pedido de horário flexível. O que pretendo é o horário das 8 às 17 na semana que o meu filho está a minha guarda, pois as aulas terminam as 15:45 e tem atividades até às 17:30, é impossível financeiramente pagar ATL ao fim do dia, já vou pagar de manhã das 7:30 às 8:45”.*
- 1.3.2. *Pretendo também as folgas fixas ao sábado e domingo dessa semana, na semana que não estou com o meu filho, posso fazer qualquer horário, que seja conveniente para a loja, mas tendo em conta para não trabalhar mais de 5 dias seguidos conforme a lei em vigor”.*

- 1.4. Em 20.10.2022, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“Acusamos a receção da vossa missiva datada de 01-10-2022 e de 20-10-2022, que agradecemos e que mereceu a nossa melhor atenção.*
- 1.4.2. *Com respeito ao solicitado, somos infelizmente forçados a informar V.Exa., que o pedido apresentado não poderá ser aceite pela empresa”.*
- 1.4.3. A empresa refere que a loja tem 11 trabalhadores e que estão 2 de baixa.
- 1.4.4. *“ V. Exa. possui a categoria profissional de ... e o grau hierárquico na loja de ...*
- 1.4.5. *A loja tem o horário de funcionamento diário, de segunda a domingo, das 7:00 horas às 22:00 mantendo-se aberta ao público das 08:00 às 21:00 horas.*
- 1.4.6. *Como é do seu conhecimento e consta do manual de operações (cujas passagens se anexam à presente missiva), as chefias (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>) de uma loja são trabalhadores que têm responsabilidades acrescidas sobre os demais trabalhadores e para com a empresa, a saber:*
- A) *A abertura da porta da loja é uma das tarefas de maior responsabilidade entregues a um trabalhador da empresa. A pessoa responsável pela abertura da loja fica na sua posse com a chave da loja, que lhe permite abrir a porta quando quiser. O trabalhador que estiver responsável por abrir a loja, tem como*

*missão, além de a abrir a porta e permitir a entrada dos restantes trabalhadores e posteriormente os clientes, certificar-se que: i) a fechadura não foi violada ou forçada; ii) não existe nenhum vidro partido ou porta arrombada. Por fim, o trabalhador responsável pela abertura da loja caso detete alguma anomalia na fechadura ou na porta, é quem sabe e está incumbido de reportar a mesma às autoridades competentes e à hierarquia da empresa.*

- B) Além da abertura da porta, as chefias são ainda responsáveis pela abertura do multibanco. Usualmente, a abertura do multibanco é feito de forma automática. Porém por vezes ocorrem erros e é necessário que a mesma seja feita em Modo Manual, algo que está incumbido às chefias.*
- C) Ainda dentro da abertura em sentido lato da loja, as chefias estão incumbidas de preparar o “início do dia”, utilizando para o efeito as T.P.V's, a Chave 3 e a Esferográfica. O responsável fica incumbido pela abertura da loja com a chave e desarme do alarme, possuindo o código para o efeito.*
- D) As chefias são também responsáveis pela ligação das TPV's, devendo confirmar que as impressoras de cupões estão ligadas. De seguida deve verificar qual a mensagem que se encontra no visor caixa MASTER e atuar consoante a resposta seja “POWER DOWN” ou “ESPERANDO CHAMADA”.*
- E) Iguamente da responsabilidade das chefias, estão os pedidos de loja APT2, ou seja, os pedidos de mercadoria que são feitos pelas chefias de loja e o dos frescos, que é feito sempre na abertura da loja, exceto na sexta-feira que é feito um na abertura da loja e*

*outro à tarde. A pessoa responsável fica incumbida por efetuar a encomenda da opção 1 da tecla de pedidos na "Master". Tem de verificar as datas do serviço dadas pela TPV e confirmar se estão de acordo com o plano de pedidos da loja, sendo que a própria TPV emite uma sugestão de pedido. Depois terá de analisar a tira de sugestão do APT2 e o nível de stock físico de cada família. Tem de atuar em conformidade sempre que houver diferença entre o stock físico e o stock da TPV, fazendo contagem manual em caso de rutura física. Após a contagem, selecionar a opção 1 da tecla pedidos para permitir a modificação e recálculo do APT2. O pedido de loja APT2 pode ser efetuado em qualquer hora do dia.*

- F) Ainda da incumbência das chefias, está a receção da mercadoria, devendo a chefia responsável presente na altura verificar a guia de remessa, o estado das mercadorias e a sua correspondência com o pedido efetuado. A receção de mercadoria pode ser efetuada em qualquer hora do dia.*
- G) Por fim, com o encerramento da loja, é necessário ativar o alarme, sendo que apenas as chefias possuem acesso ao código secreto.*
- H) À semelhança da abertura da loja, a pessoa incumbida pelo fecho da loja fica com a posse da chave da porta, ficando assim responsável pela segurança da chave e pelo correto e efetivo fecho da porta. Além disso, são ainda responsáveis pela contagem, recolha e guarda do dinheiro em numerário, possuindo os códigos do cofre para a segurança do dinheiro em numerário e do alarme para a segurança geral da loja.*

- 1.4.7. *Ora, sucede que a loja em questão tem apenas três (3) chefias, todas possuindo um período normal de trabalho de 40 horas, trabalhando oito (8) horas por dia, cinco (5) dias por semana.*
- 1.4.8. *As três (3) chefias têm assim direito a dois (2) dias de descanso semanal (rotativo) e ainda gozam vinte e dois (22) dias úteis de férias por ano.*
- 1.4.9. *Além disso, as três (3) chefias estão sujeitas a contingências várias (como questões de saúde, familiares, etc.), que podem fazer com que alguma tenha por vezes de faltar ao trabalho.*
- 1.4.10. *Como é bom de ver, se a flexibilidade de horário lhe fosse atribuída, e porque o regime legal em questão obriga: i) à definição de um período obrigatório de apenas quatro (4) horas; ii) estipulação de intervalo de descanso não superior a duas (2) horas e iii) indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, facilmente se conclui que não será possível atribuir-lhe um horário que abranja o período de abertura e fecho da loja, pois a mesma está aberta cerca de 15 horas por dia.*
- 1.4.11. *Assim, ainda que fosse possível atribuir-lhe um horário fixo de abertura ou de fecho (que não é, pois isso implicaria fixar a uma das outras chefias também um horário), o certo é que sempre que uma das outras duas (2) chefias faltasse (justificada ou injustificadamente) ao trabalho, estivesse de baixa ou simplesmente de férias, ou a abertura ou o fecho da loja teriam de ser assegurados por um operador sem responsabilidades, confiança e salário de chefia.*

- 1.4.12. *Ora, os outros operadores não só não têm formação para o fazer, como não recebem vencimento de acordo com essa responsabilidade nem a empresa pretende que tal aconteça, pois a confiança que tem nas suas chefias não é nem pode ser igual à que tem nos restantes operadores de loja.*
- 1.4.13. *A abertura ou o fecho da loja têm de ser assegurados por um operador com responsabilidades, confiança e salário de chefia.*
- 1.4.14. *O horário pedido por V. Exa., das 8h00 as 17h00 na semana que o seu filho está à sua guarda, com folgas fixas ao sábado e domingo nessa semana e, na semana que não está com o seu filho, qualquer horário, nunca lhe permitia assegurar a abertura ou o fecho da loja na semana em que tem o filho à sua guarda, bem como as operações inerentes ao seu funcionamento e que antecedem ou se seguem à respetiva abertura ou fecho.*
- 1.4.15. *A loja em questão tem já um trabalhador com horário flexível, a 4ª posição, tendo-lhe sido atribuído de forma permanente o horário das 09h00 às 19h00 (não fazendo por isso, nunca, o horário de abertura ou de fecho).*
- 1.4.16. *Além da flexibilidade já concedida, a loja tem ainda uma trabalhadora que beneficia de dispensa para amamentação de 2 horas e por isso faz um horário especial / intermédio, que em termos práticos também não a permite fazer a abertura ou o fecho de loja.*
- 1.4.17. *Assim sendo, o seu pedido para trabalhar, ainda que seja apenas em algumas semanas do mês, entre as 8h00m e as 17h00m, com folgas fixas, implica por isso fazer sempre um horário que nunca possibilitaria a*

*abertura ou o fecho da loja, uma vez que a loja tem os seguintes períodos de funcionamento: 07:00 - 22:00.*

- 1.4.18.** *Ora, o seu pedido implica que, na prática, a loja deixasse de conseguir ter o número mínimo de funcionários, exigíveis à abertura ou ao fecho da loja, conforme quadro explicativo, no qual foi feita a simulação do funcionamento da loja numa semana, com o horário flexível solicitado: Tendo em conta a rotação de folgas aplicada na loja, há um dia em que só está uma chefia e, em 3 dias da semana, não está nenhuma chefia a abrir a loja às 07.00h, pondo em causa o funcionamento da mesma.*
- 1.4.19.** *Ao que acresce a enorme agravante de esta simulação não ter em conta faltas, baixas e sobretudo dias de férias, sendo que se tal variável fosse introduzida.*
- 1.4.20.** *Ora o mínimo de trabalhadores nestes períodos são dois, porque apenas dessa forma não se coloca em risco o controlo da área de venda da loja e de todas as restantes tarefas (reposição, atendimento ao cliente, vigilância de bens, ..., etc.). Com efeito, não é possível prestar um bom atendimento ao cliente caso esteja apenas 1 colaborador no atendimento de caixa, sem qualquer colaborador a controlar a área de venda e a dar o apoio que seja necessário em caso de alguma dúvida dos clientes que se encontram ainda a efetuar as suas compras, pelo que se estes pedidos fossem aceites a loja ficaria com 2 colaboradores durante 3 horas, ao que acresce serem as horas de maior movimento (as últimas do dia).*



- 1.4.21. *Acresce que o horário solicitado, com início às 08:00h e com termo às 17:00h, também não se enquadra nos turnos existentes e praticados na loja onde labora.*
- 1.4.22. *Todos os restantes trabalhadores a tempo completo, que praticam horários de entrada às 08:00h, terminam às 18:00h e não às 17:00h, sendo a pausa para almoço sempre de 2 horas.*
- 1.4.23. *Ou seja, a empresa não lhe pode conceder um horário para iniciar o trabalho às 08:00h e sair às 17:00h pois esse turno não existe, podendo apenas optar por entrar às 08:00h e terminar às 18:00h ou entrar às 07:00h e terminar às 17:00h, horários que não se coadunam com o seu pedido.*
- 1.4.24. *O horário solicitado não existe na loja onde desempenha funções nem é compatível com o esquema de turnos existentes, em virtude de ter de alterar todos os restantes horários e comprometer a organização e o regular funcionamento da loja.*
- 1.4.25. *A empresa está obrigada, por via da cláusula 10.<sup>a</sup>, alínea c) do CCT APED / FEPCES e SITESE (BTE n.º 22, de 15/06/2008) a que o descanso semanal seja organizado para que coincida pelo menos, com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias.*
- 1.4.26. *Na empresa são praticados horários diversificados e com dias de descanso semanal rotativos, sendo os horários elaborados de forma a incluírem os 7 dias da semana, uma vez que a Loja está aberta ao público de segunda-feira a domingo”.*

- 1.5. Em 25.10.2022, o requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.5.1. *“Aquando o meu pedido inicial a dia 1/10/2022, bem como a reformulação do mesmo a dia 20/10/2022, solicitei que o meu horário de trabalho, nas semanas em que tenho o meu filho à minha responsabilidade, fosse até às 17h00 tendo em conta que o horário de saída do meu filho é até às 17h30.*
- 1.5.2. *No entanto, como não sou alheio às dificuldades da empresa na elaboração dos horários de trabalho que respondam às necessidades de funcionamento da loja, disponibilizo-me, embora seja um grande esforço financeiro como já referi anteriormente, para pagar o prolongamento da escola e assim estar disponível para ter um horário de saída até às 18h00, excluindo a prática laboral aos sábados e domingos. Nesse sentido, dispõem V. Exas. de maior flexibilidade de horário, volto a referir que nas semanas que não tenho o meu filho comigo estarei disponível para fazer qualquer horário e rotatividade de dias de descanso.*
- 1.5.3. *Como deveria ser do conhecimento de V. Exas., a Ata do Tribunal das responsabilidades parentais, para além de ser meu dever enquanto pai, e o cumprimento de uma ordem dada pelo mesmo, pelo que na semana em que tenho o meu filho ao meu cuidado não tenho qualquer outra alternativa”.*

## 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. 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.
- 2.5. 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 pelo trabalhador, agora já dentro de um turno, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não evita a discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

### 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 XXXXX,**

relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares XXXXX, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

- 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 23 DE NOVEMBRO DE 2022, 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.**