

PARECER N.º 259/CITE/2023

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 759 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 14.02.2023, a CITE recebeu da empresa ..., 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 16.01.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Pela presente, nos termos das disposições constantes do Código do Trabalho relativas a trabalhadores com responsabilidades familiares, nomeadamente dos artºs 56º a 60º, venho solicitar a V. Exas. me seja permitido beneficiar de flexibilidade de horário, nos seguintes termos: cumprir as quarenta horas de trabalho semanal, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, entre as 07:00 horas e as 18:00 horas.*”

- 1.2.2. *O motivo pelo qual requeiro o horário referido prende-se com o facto de ser mãe de uma filha menor, com 12 meses de idade, que necessita do meu apoio, incluindo ir buscá-la ao infantário, em ..., onde devo comparecer até às 19:00 horas, de cada dia da semana, exceto sábados e domingos, por estar encerrado.*
- 1.2.3. *Venho, pois, requerer a V. Exas. se dignem atribuir-me um horário de trabalho a estabelecer entre as 07:00 horas e as 18:00 horas, por forma a poder dar a necessária atenção à minha filha menor, incluindo os fins de semana por não ter creche.*
- 1.2.4. *Mais requeiro a V. Exas. que a flexibilidade de horário me seja concedida pelo período máximo legalmente previsto e com início no prazo máximo de 30 dias”.*
- 1.3. Em 31.01.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“O pedido de V. Exa. sobre a prática de um horário de trabalho flexível, não é, de todo, um verdadeiro horário de trabalho flexível, pois nos termos em que esse é solicitado, não se pode reconhecer, nem se reconhece o mesmo, como HT flexível, dado que V. Exa. indica que pretende um HT fixo, de 2ª a 6ª feira, das 08h30m às 17h30m, e com folga fixa ao Sábado e Domingo, e Feriados, o que resulta em um HT fixo, semanal, e ainda, em folgas fixas, ao fim de semana e dias feriados.*
- 1.3.2. *Contudo, é certo que, mesmo no regime de HT flexível, cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o*

mesmo pode ser exercido (artigo 56º nº 3, do CT) e depois, dentro desses limites, é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver, por forma a cuidar do seu filho menor.

- 1.3.3.** *Assim, nem tão pouco V/ Exa. solicita horário flexível, como a aprovação da V/proposta de horário acarretaria uma reorganização de todos os trabalhadores que cumprem funções na V/ secção e significaria uma violação do princípio da igualdade, uma vez que VI Exa. seria a única funcionária da secção a cumprir um horário fixo, pois, repete-se pretende ser dispensada da prestação de trabalho por turnos prestando o seu trabalho com a fixação de um turno fixo e de folgas fixas aos sábados e aos domingos, sem qualquer fundamento legal, e sem ser de acordo com o procedimento legal, nos termos dos arts. 58.º e 60.º do CT.*
- 1.3.4.** *Além do que, como bem sabe, consta do seu Contrato Individual de Trabalho, na Clausula 1ª que o seu horário de trabalho será em turnos fixos ou rotativos, o que reforça o facto de ser a esta empresa que compete a organização do tempo de trabalho, principalmente no que respeita aos dias de descanso como também, o demais horário de trabalho, alias, reforçada ainda pelo poder de direcção desta que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (artº 198º e 212º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (artº 212º do CT), a qual, para organizar o horário de V. Exa. não pode ficar apenas subordinada aos seus interesses particulares, por muito relevantes e respeitosa que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde esta empresa*

está inserida e que é também a razão de ser do seu bem estar através da obtenção de meios de subsistência.

- 1.3.5.** *Acresce que V/ Exa bem sabe que, atendendo ao horário de abertura e de fecho da loja (07h as 22h00m e de abertura ao público, que é das 08h30 as 21h00m), os horários de trabalho praticados por todos os trabalhadores da Loja e também da sua secção, que ... (onde o serviço é tradicional), são elaborados por forma a assegurar o regular e bom funcionamento das setores da empresa, durante o seu Horário de Funcionamento.*
- 1.3.6.** *Com efeito os turnos existentes na loja e na secção onde V. Exa. exerce funções são repartidos regularmente nas secções desta Loja, por cinco dias da semana, da seguinte forma:*
- 1º Turno - das 7h às 12h00 e das 14h00rn as 17h00rn*
- 2º Turno - das 09h00 às 14h00m e das 16h00m às 19h00m*
- 3º Turno - das 11h30m às 15h00m e das 17h00rn às 21h30m*
- Com dois dias de folgas rotativas, de Segunda-Feira a Domingo.*
- 1.3.7.** *A adoção deste sistema dos turnos tem em vista tentar de algum modo corresponder às expectativas dos trabalhadores, atendendo aos diversos condicionalismos da vida e agregado familiar de cada, com família e filhos menores, tendo sempre que ter em conta a rotatividade com as restantes funcionárias da mesma secção.*
- 1.3.8.** *Para satisfazer o pedido efetuado pela trabalhadora, a empresa necessitaria sempre de proceder a uma nova organização dos horários de trabalho de todos os trabalhadores afetos a este esquema de turnos rotativos ou, em último caso, proceder à contratação de um novo trabalhador para prestar trabalho no período 'não desejado'*

pela trabalhadora, das 18h00m até às 21h30m (3h30m) e aos fins de semana e feriados, fazendo-a incorrer em custos adicionais, que não lhe são exigíveis.

- 1.3.9.** *Assim, o horário exigido pela trabalhadora não só não existe, como não se adequa ao funcionamento de uma superfície comercial como a desta empresa, sobretudo na secção de ..., em que são sempre necessários 3 funcionários em simultâneo.*
- 1.3.10.** *Deve ainda salientar-se que é precisamente no período compreendido entre as 17h e as 21h30m, e aos fins de semana e feriados, que esta empresa obtém um maior volume de vendas, advindo do maior número de clientes que aqui se deslocam para efetuar as suas compras, sendo por conseguinte, necessário ter trabalhadores nas secções em número suficiente para satisfazer de forma adequada os clientes.*
- 1.3.11.** *Isto significa que durante tais períodos de funcionamento e abertura ao público, desta empresa, são necessários todos os trabalhadores disponíveis em cada secção as quais necessitam no mínimo de 3 trabalhadores durante o horário de abertura e funcionamento, por forma a que em cada secção haja, em permanência, uma trabalhadora, para abranger a amplitude horaria das secções.*
- 1.3.12.** *Desta forma, conclui-se que atendendo agora ao pedido de V. Exa., iria causar uma ausência de mais uma trabalhadora naqueles períodos já referidos, o que vai originar que a empresa, para aceder a esse seu pedido, estaria a prejudicar o serviço ao cliente, nos períodos das 17h às 21h30m durante a semana e aos fins de semana e feriados, pois só tem um funcionário, quando necessita sempre de três, em*

virtude do afluxo de clientes naqueles horários, prejudicando dessa forma o atendimento ao público, o que se sabe, causará reclamações dos mesmos pois não haveria nenhum colaborador para atender ao público, quando V. Exa. saísse às 18h, e um seu colega de secção folgasse, sendo que durante o fim de semana, não haveria ninguém durante todo o dia, quando os seus colegas de trabalho tivessem de folgar ao sábado ou ao Domingo, obrigatoriamente, por imposição legal do CCT da APED.

- 1.3.13.** *Isso levaria à necessidade de contratar um funcionário a part-time para colmatar a VI falta na rotação dos turnos no horário da secção a partir das 18h às 21h30m, e durante o fim-de-semana, hora em que não estaria ninguém na secção caso esta empresa assentisse no seu pedido de flexibilidade, o que por maioria de razão não é de todo possível.*
- 1.3.14.** *E isto tudo durante doze anos, sem esquecer que pretendendo ainda V. Exa. não prestar trabalho aos fins de semana e feriados, isso implicaria que a empresa fique com uma pessoa a menos, prejudicando assim o atendimento ao cliente, já que a equipa é composta por 4 pessoas, e como uma delas está, rotativamente de folga ficariam apenas 2 durante esses dias, ou mesmo nenhuma, quando ocorrem folgas.*
- 1.3.15.** *Por outro lado, é manifestamente impossível proceder à troca de secção de outra colega, já que a mesma situação transitaria para qualquer outra secção, pois os horários de trabalho praticados são os mesmos, e como se deixou referido supra, existem colegas de V. Exa. com outras condicionantes nos respetivos horários de trabalho.*

- 1.3.16. *Propomos assim que V. Exa. possa praticar, durante 12 meses, o horário já em vigor, sem prejuízo deste ser ajustado pontualmente, aliás, como tem sido vindo a ser feito”.*
- 1.4. Em 06.02.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo, e referindo que o horário por si escolhido corresponde ao 1.º turno.

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. 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.
- 2.12. 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, salvo aos fins de semana.

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 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 seu setor de atividade, 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 15 DE MARÇO DE 2023, 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.**