

PARECER N.º 358/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 1257 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 13.03.2023, 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 07.02.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“ Com a função de operadora especializada vem, nos termos e para os efeitos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer o seguinte:*
 - 1.2.2. *A requerente è mãe da menor ..., de 10 meses de idade, a completar 11 meses no próximo dia 23 de Fevereiro de 2023.*
 - 1.2.3. *A menor reside com a requerente em comunhão de mesa e habitação.*

- 1.2.4.** *Atendendo à idade da criança, a requerente presta-lhe cuidados diários imprescindíveis para o seu saudável desenvolvimento. nomeadamente, e apenas a título exemplificativo, tem de acompanhar o menor aquando do momento de entrada e saída do estabelecimento de ensino.*
- 1.2.5.** *Com o horário de trabalho noturno e/ou rotativo, a requerente não consegue acautelar os horários escolares imprescindíveis para os cumprimentos dos deveres de assistência, educação, convivência, cuidado e proteção.*
- 1.2.6.** *Face ao supra exposto, vem, nos termos dos artigos 56.º e 57.º, do CT, requerer o horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, uma vez que a menor tem idade inferior a 12 (doze) anos e com a ora requerente vive em comunhão de mesa e habitação, com uma duração de 5 (cinco) anos.*
- 1.2.7.** *Para tal vem indicar o período de trabalho entre 09h30 e as 18h30, com 1h de pausa, mantendo a rotatividade das folgas que já tem atualmente, visto que o ensino da menor encerra às 19h”.*
- 1.3.** Em 23.02.2023, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“A sua pretensão configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*

- 1.3.2. *O Horário flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleável, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais.*
- 1.3.3. *Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas.*
- 1.3.4. *Assim, na verdade, o seu pedido, não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração de horário de trabalho.*
- 1.3.5. *Significa isto que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, mas dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos batizados pelo empregador ao abrigo do artigo 56.º n.º 3 alínea b) do CT. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.º, n.º 3 al. b) do Código do Trabalho), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais.*
- 1.3.6. *Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito de a entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho.*
- 1.3.7. *Desta forma, a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador que foi contratado em regime rotativo poder fixar o seu próprio horário de trabalho.*
- 1.3.8. *Até porque, importa salientar, que V. Exa. exerce funções como Sales Assistant numa loja que está inserida em um estabelecimento*

comercial, e que a mesma tem como horário de funcionamento das 10h00 às 23h00 e, em períodos excecionais como o verão, natal e Black Friday, das 10h00 às 24h00.

- 1.3.9.** *Assim, V. Exa. deveria para o efeito, indicar o período durante o qual estaria disponível para prestar trabalho - o que não fez.*
- 1.3.10.** *Assim, é também por este motivo inevitável a Empresa recusar o seu pedido.*
- 1.3.11.** *Notamos ainda que, nos termos do acordado no contrato de trabalho em vigor, e face às necessidades de funcionamento da loja, o horário ora solicitado, durante 5 anos, é impraticável.*
- 1.3.12.** *É impossível a loja fixar o seu horário de trabalho nos termos propostos e garantir o seu normal funcionamento.*
- 1.3.13.** *Antes de mais, como é do seu conhecimento, a Loja, onde V. Exa. desempenha as funções de Sales Assistant, funciona de Segunda-feira a Domingo, das 10h00-23h00 e em alturas como o Verão, Natal e Black Friday das 10h00-24h00.*
- 1.3.14.** *Em virtude do referido horário de funcionamento, a equipa da loja encontra-se distribuída, rotativamente, nos seguintes horários: Full time; 09h30-18h30; 10h30-19h30; 11h30-20h30; 12h30-21h30; 14h30-23h30, 15h30-00h30. Full time em armazém: 11h00-20h00; Part-time: 09h30-14h30, 10h30-15h30, 16h30-23h30, 13h30-18h30, 18h30-23h30.*
- 1.3.15.** *A equipa da Loja é composta por 10 Sales Assistant, 1 Store Manager, 1 Team Leader e 1 Armazenista:*

- 1.3.16.** *Tempo Parcial: 8 trabalhadores; Tempo Completo; 5 trabalhadores (sendo que um está alocado ao armazém).*
- 1.3.17.** *V. Exa. é uma das 4 (quatro) trabalhadoras a tempo completo (excluindo aqui o armazenista que desempenha funções diferentes).*
- 1.3.18.** *Os horários são rotativos, sendo certo que os horários a tempo completo não coincidem entre si, nomeadamente a hora de entrada e a hora de saída.*
- 1.3.19.** *Isto é, um trabalhador a tempo completo que entre às 09h30, outro trabalhador a tempo completo não entrará nesse mesmo horário.*
- 1.3.20.** *Ou seja, os horários a tempo completo da loja estão distribuídos, rotativamente, pelos 4 (quatro) trabalhadores referidos, de modo a assegurarem a cobertura de horário da loja.*
- 1.3.21.** *Os turnos do fecho coincidem sempre com a presença de um trabalhador a tempo completo.*
- 1.3.22.** *Ao atribuir-lhe o horário solicitado, os outros 3 (três) trabalhadores, a tempo completo, teriam de assegurar sempre os turnos de fecho que V. Exa. deveria assegurar, rotativamente.*
- 1.3.23.** *Por exemplo: Às Segundas-feiras a loja tem sempre dois trabalhadores a tempo completo de descanso semanal, nesse dia temos um trabalhador a tempo completo de manhã e o outro entra às 14h30 para fecho de loja, portanto, sempre que um dos seus colegas estivesse consigo em loja, teriam de fazer, obrigatoriamente, o turno de fecho para cobrir esse horário.*

- 1.3.24. *O mesmo aconteceria nos restantes dias, impossibilitando assim os seus colegas, que têm a mesma carga horária, de efetuar esse horário.*
- 1.3.25. *Adicionalmente, como bem sabe, uma das suas colegas a tempo completo pratica os turnos da manhã por ser trabalhadora estudante.*
- 1.3.26. *Portanto, atribuir o horário que V. Exa. solicita de forma fixa, obrigaria a que as suas 2 (duas) colegas a tempo completo, rotativamente, assegurassem sempre o horário de fecho de loja — o que não é aceitável.*
- 1.3.27. *Ora, quando essas suas colegas estivessem ausentes, por exemplo por motivos de férias, os turnos da noite, ficariam descobertos — o que é impraticável para a Empresa.*
- 1.3.28. *Como certamente compreenderá a loja não pode fechar mais cedo ou ficar sem trabalhadores ou mesmo com apenas um trabalhador em determinados momentos do dia para que seja possível atribuir a V. Exa. o horário fixo que solicita.*
- 1.3.29. *E mais, a Empresa também não pode ser alheia às dificuldades invocadas pelos restantes trabalhadores da loja e às respetivas responsabilidades familiares.*
- 1.3.30. *Por outro lado, e face ao acima exposto, atribuir o horário fixo que V. Exa. solicita, implicaria contratar mais pessoas para assegurar o turno que V. Exa. deixaria de realizar, o que levaria a um aumento de custos com pessoal, o que, neste momento, é inaceitável e teria reflexos na rentabilidade da loja.*

- 1.3.31.** *Face ao acima exposto, certamente compreenderá a impossibilidade de lhe conceder o horário flexível nos termos propostos na medida em que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus colaboradores, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos e de cada um deles, onde se inclui o direito de todos os trabalhadores à conciliação da vida profissional com a vida familiar.*
- 1.3.32.** *O que não seria possível, pois atribuir o horário fixo solicitado, durante 5 anos, iria comprometer o direito a férias, ausências, e os limites máximos do período normal de trabalho diário aos restantes colaboradores da loja.*
- 1.3.33.** *Relembramos que, neste momento, V. Exa. está a praticar apenas os horários das 09h30-18h30 e o das 10:30-19:30, por estar a usufruir da licença de amamentação, sendo que as suas colegas estão a assegurar, temporariamente, os turnos que V. Exa. também deveria assegurar, mas que, a longo prazo (5 anos), se tornará in comportável.*
- 1.3.34.** *Por fim, saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores.*
- 1.3.35.** *Posto isto, face à acima exposta impossibilidade de garantir o funcionamento da loja, não nos é de todo possível, atribuir um horário tão limitativo como o que V. Exa. pretende”.*

- 1.4. Em 01.03.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo, refutando os argumentos da entidade empregadora e salientado a existência de horários flexíveis na empresa.

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 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.
- 2.5.** 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.
- 2.6.** 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, que são os limites

previstos na lei, 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.

- 2.7. 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.
- 2.8. Na verdade, 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.
- 2.9. Saliencia-se que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer 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, 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, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente e demais colegas que já estejam a usufruir de horário flexível, possam gozar, o máximo possível, o horário que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.**

- 3.2. O empregador 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.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.**

APROVADO EM 12 DE ABRIL DE 2023, 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.