

PARECER N.º 647/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 2714 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 06.06.2023, a CITE recebeu de ... 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 02.05.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Com a categoria profissional de ..., em regime de contrato de trabalho efetivo, encontrava-me a trabalhar até ao passado dia 30 de abril de 2023 no horário de 2ª a 6ª, das 09:30 as 18:30, sábados intercalados das 07:00 as 13:00 e domingo de folga.*
 - 1.2.2. *O horário em que me encontrava era compatível com as escolas dos meus filhos, convívio diário e possibilitava o acompanhamento das atividades letivas.*

- 1.2.3. *Este foi alterado no dia 01 de maio de 2023, para 2ª a 6ª das 12:00 as 20:00, causando transtorno familiar a nível de convívio e acompanhamento, causou também um custo superior nos gastos familiares, nomeadamente de combustível, pois o horário em que me encontrava permitia-me ir deixar os meus filhos na escola até as 09:00 e ir trabalhar, fazendo assim apenas uma viagem e por vezes, por algum empecilho ou horário de trabalho do meu esposo eu conseguia ir busca-los à escola. Tendo este horário alterado terei de os deixar na escola à mesma hora e regressar a casa aguardar a hora de me deslocar para o meu local de trabalho.*
- 1.2.4. *Venho por este meio requerer: - Horário flexível de 2ª a 6ª feira com horário de trabalho entre as 8:30h e as 18:30h em regime de trabalho a tempo integral. Ao abrigo art.º 56º e 57º do Código do Trabalho, com os seguintes fundamentos e condições:*
- 1.2.5. *Tenho 2 filhos menores de 12 anos (um filho com 4 anos e outro com 5 anos), que vivem comigo e com o meu esposo, que necessitam do apoio, assistência e acompanhamento, de ambos os pais, estando o meu filho mais novo prestes a iniciar a pré-escola e o mais velho prestes a iniciar o ensino básico.*
- 1.2.6. *O outro progenitor trabalha como ..., encontra-se a trabalhar em horários rotativas entre as 02:00 e 12:00, só tem uma folga na semana que é rotativa. Pelas razões expostas e pela impossibilidade de ter outro suporte familiar capaz de me auxiliar, peço as referidas condições de horário flexível, para poder conciliar a atividade profissional com a vida familiar. Visto estar disponível para trabalhar dentro dos dias e horas de maior afluência de clientes, entendo que o*

meu pedido em nada afetará o bom funcionamento do serviço pois o período de fim de dia tem menor afluência e nunca necessitou de dois colaboradores para esse horário”.

- 1.3. Em 22.05.2023, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.3.1. *“Permita-me antes de mais fazer uma retrospectiva desde que começou a prestar serviço na ... para melhor enquadrar o pedido que agora formula.*
 - 1.3.2. *Se bem se recorda, quando foi entrevistada por mim e pelo Gerente no final de outubro de 2018, considerámos que o facto de se encontrar grávida do seu segundo filho não era impedimento à celebração de contrato de trabalho em regime de part-time. Embora sabendo que num curto espaço de tempo V. Exa. iria gozar a sua licença de maternidade, considerei, na qualidade de mulher e mãe, que por uma questão de igualdade de oportunidade V. Exa. não devia ser penalizada pelo facto de querer ser mãe novamente.*
 - 1.3.3. *Conforme V. Exa. me relatou naquela altura vinha de uma situação laboral cm que não lhe tinha sido renovado a contrato de trabalho a termo quando a entidade patronal soube que estava grávida.*
 - 1.3.4. *Disse-lhe que esse não era o espírito desta empresa desde que não houvesse impedimento da sua parte quanto aos horários de trabalho que podiam ser livremente fixados e alterados conforme as necessidades da ...*

- 1.3.5. *Na altura fixei o seu horário de trabalho entre as 16h e as 20h durante a semana e todos os sábados das 08h às 13h, uma vez que tinha contratado outro funcionário que fazia o horário da parte da manhã também em regime de part-time, sem prejuízo de poder vir a alterar esse horário, conforme ficou plasmado no seu contrato de trabalho.*
- 1.3.6. *Da sua parte foi-me transmitido que não havia qualquer impedimento uma vez que tanto o seu marido como alguém da sua família ficariam com o seu primeiro filho e posteriormente com o segundo, pelo que avançámos com a celebração do contrato nestes termos.*
- 1.3.7. *Posteriormente em janeiro de 2020, tive necessidade de contratar um funcionário a tempo inteiro. Atendendo ao facto de que V. Exa. manifestou intenção de continuar connosco. V. Exa. passou a integrar a equipa a tempo inteiro tendo-lhe sido fixado horário de trabalho a começar às 07.30h de modo a abrir a loja todos os dias. Não obstante o anteriormente transmitido, V. Exa. solicitou-me a título excepcional que lhe alterasse o horário de trabalho considerando o horário de trabalho do seu marido (trabalha de madrugada e parte da manhã) e a hora de entrada dos seus filhos na escola, uma vez que não conseguia vir abrir a porta da ... tão cedo.*
- 1.3.8. *Apesar de ter sempre garantido que os horários dos seus filhos não seriam qualquer entrave aos horários que viessem a ser fixados na ..., aceitei o seu pedido e V. Exa. começou a entrar às 09.30h com saída as 18.30h. No entanto, e uma vez que como V. Exa. bem sabe, ao final do dia a ... começa a ter mais movimento, pois os clientes saem do trabalho e fazem as suas compras antes de irem para casa, este horário foi-se prolongando, embora sempre com pagamento de horas extraordinárias, conforme decorre de prova documental dos seus*

recibos de vencimento que pode ser apresentada em sede própria caso seja necessário.

- 1.3.9.** *Todas as horas efetuadas para além do seu horário normal de trabalho ficam registadas no sistema informático e foram sempre liquidadas e pagas de acordo com a lei. Uma vez que o seu marido regressava e regressa a casa por volta da hora do almoço, existindo disponibilidade da parte deste para assegurar a recolha das crianças ao final do dia, e atendendo ao maior volume de clientes na loja ao final do dia, as suas saídas às 18.30h foram-se prolongando para além da hora fixada de modo a ajudar o gerente que se encontrava sozinho na ... até ao seu fecho. Toda esta situação despoletou um acréscimo no pagamento de horas extraordinárias, o qual teve obviamente impacto na situação contabilística da*
- 1.3.10.** *Relativamente ao Sábado, existindo três funcionários na loja (um gerente e duas operadoras de loja) ficou decidido que a folga seria rotativa entre os três. Acontece que a outra colaboradora em regime de part-time também trabalha no ... e pediu para folgar no mesmo dia em que tem a folga no ..., caso contrário nunca teria um dia completo de folga.*
- 1.3.11.** *Com efeito, ao contrário da sua situação, o horário de trabalho com a outra colaboradora em regime de part-time foi previamente acordado entre as partes uma vez que esta quando foi por mim contratada já trabalhava no ..., facto que me foi transmitido "ab initio".*

- 1.3.12. *Essa funcionária passou assim a trabalhar todos os Sábados e a rotatividade passou a aplicar-se somente entre si e o gerente, permitindo a si folgar de 15 em 15 dias, o que acabou por beneficiá-la.*
- 1.3.13. *Posto isto, o pedido que agora formula não pode ser atendido porquanto sendo necessário conciliar o seu horário com o da funcionária que trabalha em regime de part-time da parte da manhã (e relativamente à qual não posso alterar o seu horário de trabalho sem o seu prévio acordo uma vez que tal como referido trabalha no ...), o horário desta foi ajustado precisamente porque V. Exa. sempre alegou que preferia fazer o horário da parte da tarde uma vez que o seu marido regressava a casa à hora de almoço e podia assumir ficar com os filhos de ambos daí em diante, nomeadamente ir buscá-los à escola.*
- 1.3.14. *Acresce que o horário que V. Exa. pretende fazer coloca os três funcionários na ... da parte da manhã, não existindo necessidade desses recursos. Os recursos na ... têm de ser alocados de acordo com o volume de clientes.*
- 1.3.15. *Com efeito, ao contrário do alegado, o período de maior fluxo corresponde exatamente ao período da tarde, a partir das 17:00h com o regresso a casa dos clientes que se dirigem à ... antes do regresso a casa.*
- 1.3.16. *Ora, uma vez que o gerente tem necessidade de se deslocar periodicamente ao ..., que abre às 16h terá sempre de assegurar que fica alguém na loja e tem de regressar rapidamente uma vez que o final do dia deve ser assegurado por dois funcionários. De facto, tem-se verificado uma maior necessidade de deslocações periódicas ao ...*

para aquisição de bens a outros fornecedores para além do fornecedor habitual da ..., motivo adicional que me levou agora a ajustar o seu horário de trabalho. Considerando o elevado grau de exigência dos nossos clientes não me é possível ter apenas um fornecedor, pelo que há necessidade de procurar os melhores produtos no

- 1.3.17.** *Acresce que na proposta de V. Exa. fiquei sem perceber se pretende ou não trabalhar ao Sábado. Permita-me esclarecer que essa foi desde sempre a contingência deste serviço, não sendo de todo exequível atender ao pedido formulado, caso seja essa a sua intenção. Na altura V. Exa. sempre referiu que ao Sábado de manhã tinha sempre alguém com quem podia deixar ficar os seus filhos.*
- 1.3.18.** *Ademais o outro progenitor não está impedido de exercer o poder paternal enquanto V. Exa. cumpre o horário de trabalho que lhe foi fixado. A entrada às 12:00h permite que V. Exa. possa levar os seus filhos às diferentes escolas, com entradas a horas diferentes, até porque como refere o mais velho irá iniciar o 1º ciclo.*
- 1.3.19.** *Este horário foi assim pensado tendo em consideração o facto de que atendendo ao horário de trabalho do seu marido (só está disponível a partir das 12h), V. Exa. asseguraria a entrada das crianças na escola da parte da manhã e o seu marido asseguraria da parte da tarde.*
- 1.3.20.** *Este horário é também compatível com o horário da outra funcionária que está em regime de part-time (desde sempre assumiu a parte da manhã), não existindo necessidade de estarem 3 funcionários da parte da manhã na loja.*

- 1.3.21. *Mais uma vez reitera-se que é totalmente falso o alegado de que ao final do dia a loja não necessita de dois funcionários uma vez que qualquer pessoa, mesmo fora do ramo, tem pleno conhecimento que os «...», «...» e «...» têm mais clientes ao final do dia e ao fim-se-semana.*
- 1.3.22. *O horário que V. Exa. fazia antes (sair às 18:30h) prolongava-se sempre para além desta hora precisamente porque era sempre necessário que V. Exa. ajudasse o gerente atendendo ao volume de clientes, o que se traduziu sempre no pagamento de horas extraordinárias. Quer isto dizer que V. Exa. não regressava de imediato a casa precisamente porque o seu marido assegurava a recolha dos seus filhos na escola.*
- 1.3.23. *Em conclusão, declino o seu pedido com os fundamentos atrás enunciados até porque o horário fixado, com entrada às 12h, é na verdadeira aceção da palavra um verdadeiro horário de trabalho flexível que tem em consideração o facto do progenitor das crianças regressar a casa todos os dias às 12h!"*
- 1.4. Em 25.05.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *"A alteração de horário começou por ser feita de forma irregular, tendo o empregador tentado fazer uma alteração imediata do horário. Tendo em conta que não tenho qualquer conhecimento de direitos do trabalhador, tentei-me informar ao máximo dentro do que me foi possível, a informação mais credível que obtive foi através do ACT de que o empregador não o poderia fazer de imediato, mas sim com 3 dias de antecedência por se tratar de uma microempresa. O*

empregador com uma indignação visível acabou por se ir informar e cumprir o que está estrito na lei.

- 1.4.2. *O meu pedido de alteração de horário vem pelos motivos seguintes:*
- 1.4.3. *A alteração de horário não teve qualquer consideração por mim na qualidade de mãe, este horário permite-me apenas estar com os meus filhos entre as 7h e as 9h, onde tenho que os alimentar, preparar para a escola e ir deixa-los na escola e ao final do dia entre as 20:40 até as 21:30, em que já não chego a tempo de jantar com os meus filhos deixando apenas tempo de lhes perguntar como correu o dia, dar-lhes banho e deita-los. O horário permitiu-me que desde então eu só tenho aproximadamente duas horas e cinquenta minutos com os meus filhos durante o dia, na função de mãe acabo por estar a perder todos os momentos com os meus filhos.*
- 1.4.4. *A nível de custos passado estes 23 dias acabou que o valor que tinha fixo para gastar em combustível teve de ser aumentado pois na altura o horário que tinha permitia-me deixar os meus filhos na escola, sendo que o mais velho está na escola em ... e o mais novo na creche da ... e seguir para o trabalho. As escolas foram escolhidas em coincidência com o percurso que eu fazia para me deslocar ao trabalho tendo dado conhecimento deste facto ao empregador. Desde então acabo por ter de fazer o mesmo percurso, mas em vez de ir para o trabalho, agora acabo por regressar a casa em ... para não ter de ficar três horas a porta do meu local de trabalho à espera que chegue as 12h para poder entrar e então às 11:30 desloco-me novamente pelo mesmo percurso para ir trabalhar, isto implica maior gasto de combustível e manutenções do veículo mais precoces.*

- 1.4.5. *O pedido que fiz em relação aos sábados é de se não for possível folgar todos de pelo menos garantir sábados alternados algo que já havia sido conversado e aceite pelo empregador para que os meus filhos tivessem sempre um dos pais para tomar conta.*
- 1.4.6. *Os parentes que cuidavam dos meus filhos anteriormente, deixou de ser possível pois a minha mãe começou a trabalhar e a minha avó está com uma idade bastante avançada (85 anos) e com vários problemas de saúde o que já lhe impossibilita de tomar conta dos meus filhos. Por estes motivos descritos acabo que quando eu e meu marido temos de trabalhar ao sábado em simultâneo não temos com quem os deixar.*
- 1.4.7. *O meu marido trabalha em horário noturno, compreendido entre as 04:30 e 11:30, tendo apenas uma folga por semana anteriormente fixada ao domingo que acabou por ser mediante um pedido a sua entidade empregadora de alternar entre sábado e domingo, para que este fosse coerente com o que eu tinha. O trabalho dele é na área da distribuição ..., tendo que conduzir um veículo durante várias horas. É verdade que o horário dele permite ir buscar os filhos a escola, mas dificulta também o seu descanso porque os meus filhos saem da escola às 15:30 e às 16:00 o que deixa um espaço reduzido para ele poder descansar, o horário que eu estou a realizar neste momento deixou de ser coerente e dificultou o descanso de qualidade do meu marido.*
- 1.4.8. *Em relação a afluência da loja no horário descrito pelo empregador, eu desde que fazia o horário anterior de 09:30 as 18:30 nunca me importei de ficar mais tempo se fosse necessário até a afluência realmente baixar, esta situação não é algo regular e por esse motivo*

que não me importei de ficar mais tempo, pois ainda nessa situação mesmo que pontual acabava por conseguir ter tempo de qualidade com a minha família.

1.4.9. *No assunto do gerente ter de se ausentar da loja todos os dias para se deslocar ao ... não consta como uma realidade tendo este os fornecedores que vão lá entregar a mercadoria diariamente e salvo exceções o ... tem um horário 16:30 as 22:30. Este ausenta-se várias vezes para resolver assuntos pessoais, visto que é companheiro da empregadora e têm uma filha em comum e este horário foi apenas para o beneficiar.*

1.4.10. *Por todos os motivos por mim descritos e por vários parâmetros descritos pelo empregador não descrevendo a realidade do contrato celebrado eu mantenho o meu pedido de alteração de horário”.*

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. 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.
- 2.9. 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.

- 2.10.** 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, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

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 possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.

- 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 5 DE JULHO 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.