

**PARECER N.º 1197/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 5866 - FH/2023

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 17.11.2023, a CITE recebeu da ..., LDA., 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 23.10.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *A “exercer funções de Caixeira Ajudante até 3 anos, venho por este meio solicitar a concessão do regime de horário de trabalho flexível ao abrigo do Artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho, pelo prazo previsto pela Lei, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, de flexibilidade de horário, nos seguintes termos:*

- 1.2.2. *De Segunda-feira a Domingo das 10H às 19H, e caso seja estritamente necessário e esporadicamente, para o benefício da loja, o horário das 12H às 21H. Um Sábado extra por mês, para além do Sábado e Domingo, que já consta no horário. A partir do dia 1 de dezembro do ano corrente.*
- 1.2.3. *A requerente tem a cargo um filho menor, nascido em 12 de abril de 2023, com idade atual de 18 meses.*
- 1.2.4. *O outro progenitor, devido a sua atividade profissional, não tem disponibilidade, sendo o seu horário por turnos, de fazer o acompanhamento diário de que a criança necessita.*
- 1.2.5. *Mais se declara que o menor vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação”.*
- 1.3. Em 06.11.2023, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“No caso em apreço a requerente é trabalhadora efetiva desde 2017, tem a categoria profissional de “Caixeira até 3 anos “e foi contratada para exercer essas funções no estabelecimento comercial ..., sito no Centro comercial ...*
- 1.3.2. *No dito estabelecimento comercial está implementado um horário de trabalho por turnos rotativos de oito horas diárias que se iniciam com a abertura da loja ao público, às 10.00 horas e terminam com o seu encerramento às 23.00 horas, durante 364 dias por ano (apenas encerra no dia 01 de Janeiro).*

- 1.3.3. *O quadro de pessoal do estabelecimento comercial é composto por cinco trabalhadoras.*
- 1.3.4. *Quanto ao primeiro pedido, o que a trabalhadora pretende, de facto, é deixar de estar abrangida pela rotação dos turnos e obter para si a fixação do turno das 10.00 horas às 19.00 horas, deixando de cumprir horário noturno (entre as 19.00 horas e as 23.00 horas).*
- 1.3.5. *Ora, a retirada de um turno da rotação existente no estabelecimento comercial significa que as horas noturnas entre as 19.00 horas e as 23.00 horas, terão de ser redistribuídas pelas restantes colegas, o que significa que cada uma delas terá uma sobrecarga horária imediata de horas noturnas para os turnos que lhe forem atribuídos mensalmente.*
- 1.3.6. *Ou seja, as horas noturnas que a trabalhadora pretende deixar de trabalhar serão forçosamente imputadas e redistribuídas aos turnos das restantes trabalhadoras do estabelecimento comercial que terão de as aceitar, sem alternativa e independentemente da perturbação que esse facto possa causar na sua vida pessoal e familiar.*
- 1.3.7. *Este “efeito bola de neve”, causará natural perturbação na equipa com consequências no resultado operacional do estabelecimento comercial, podendo ficar o seu normal funcionamento em causa quando alguma das trabalhadoras tiver de faltar, como acontece com muita frequência por motivos de saúde ou de apoio familiar pontual, com particular incidência nos meses de Outono e Inverno.*
- 1.3.8. *Basta pensar que das cinco trabalhadoras, uma está sempre em gozo de folga, pelo que, de facto, há sempre apenas quatro turnos rotativos para assegurar o funcionamento da loja.*

- 1.3.9. *Caso se verifique a circunstância de alguma dessas quatro trabalhadoras faltar, ficam apenas três turnos disponíveis numa loja com mais de 120 metros quadrados e com incidência de furtos.*
- 1.3.10. *Ora, se um turno estiver fora da rotação, isso significa de imediato a cessação da rotação dos dois turnos sobrantes e um inevitável e desmesurado acréscimo das horas noturnas desses mesmos turnos.*
- 1.3.11. *É absolutamente imprescindível que a rotação dos turnos não seja afetada pela fixação do turno da trabalhadora requerente, não sendo a sua fixação semanal compatível com o normal funcionamento do estabelecimento comercial, bem assim como, a entidade patronal não tem forma de substituir a trabalhadora nas horas noturnas que deixará de trabalhar.*
- 1.3.12. *A empresa ao longo dos anos, tem tido o cuidado de implementar medidas que sejam consentâneas com o bem-estar pessoal e a vida privada e familiar das suas trabalhadoras e todas as equipas podem folgar (é facultativo) um sábado e um domingo por mês, ou seja, um fim de semana completo, em regime de rotação.*
- 1.3.13. *Ora a atribuição de mais um sábado de folga, significa, de imediato, impor mais uma situação de desigualdade forçada para as restantes trabalhadoras.*
- 1.3.14. *Além disso, não resulta demonstrado, nas informações complementares prestadas pela trabalhadora e nos documentos enviados, qualquer fundamento para que seja lhe seja atribuído, mensalmente, um outro sábado. Ou seja, não tem qualquer justificação este pedido de um sábado extra por mês.*

1.3.15. *Face ao exposto, para além da grave e permanente perturbação do normal funcionamento do estabelecimento comercial que causará o deferimento do pedido, a entidade patronal considera não estar suficientemente comprovada nem fundamentada a necessidade excecional invocada de atribuição de horário flexível á trabalhadora requerente, tanto mais que também nunca foi demonstrado por esta que não tem com quem deixar a criança, diariamente, a partir das 19.00 horas, o que seria expectável se o menor frequentasse creche ou infantário cujo horário de funcionamento, não imputável á trabalhadora, não o permitisse.*

1.3.16. *Deste modo, com os fundamentos supra aduzidos e nos termos da legislação aplicável, comunica-se a intenção de recusar o pedido de horário flexível”.*

1.4. Em 13.11.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e refutando os argumentos da entidade empregadora.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 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.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 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.º 2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 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.º 3 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.º 4 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. 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.

- 2.5.** 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.
- 2.6.** 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 ..., LDA., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....
- 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 6 DE DEZEMBRO 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.**