

PARECER N.º 396/CITE/2024

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 1414 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 06.03.2024, 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 09.02.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“venho por este meio requerer a autorização superior ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, a praticar a modalidade de horário de trabalho flexível, para trabalhador com responsabilidades familiares de modo a acompanhar os meus filhos, um nascido a 14/09/2014 e outro nascido em 19/08/2020, para a escola.*

- 1.2.2.** *Este pedido deve-se ao facto de atualmente estar a residir em Portugal sozinha, pois por motivos financeiros o meu marido teve que ir para a Bélgica trabalhar.*
- 1.2.3.** *De momento não tenho ninguém para levar e buscar os meus filhos na escola e no fim de semana não tenho onde deixá-los.*
- 1.2.4.** *Desta forma, solicito à empresa a realização de um horário que me permita acompanhar os meus filhos, não deixando de cumprir com a minha obrigação profissional.*
- 1.2.5.** *Assim, proponho o seguinte horário: -Segunda a Sexta das 08:30 às 17:30, com pausa de 1 hora de almoço e folgas aos fins de semana e feriados.*
- 1.2.6.** *Agradeço a vossa compreensão e urgência no tratamento deste assunto, pois de momento tive que tirar férias para poder acompanhar os meus filhos”.*
- 1.3.** Em 29.02.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“O seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT. não configurando, por conseguinte, um horário flexível.*
- 1.3.2.** *Com efeito, V. Exa. exerce funções de Operadora de loja na secção de Peixaria. A loja esta aberta ao publico todos os dias entre as 08h00 e as 21h00, mas encontra-se em funcionamento entre as 06h30 e as 22h00.*
- 1.3.3.** *A loja tem um total de 70 trabalhadores, 48 a tempo inteiro e 22 a tempo parcial.*

- 1.3.4.** *Na loja existem 33 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar.*
- 1.3.5.** *Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal.*
- 1.3.6.** *A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e cuja organização varia de acordo com a secção em causa, estando sempre subordinada a três fases: horário de abertura, intermedio e de fecho. a) Abertura- das 07h00 as 17h00, ou entre as 06h30 e as 16h30; b) Intermédio - das 09h00 as 19h00; c) Fecho- das 11 h30 às 21h30 ou das 12h00 às 22h00;*
- 1.3.7.** *Com efeito, V. Exa. integra a secção de Peixaria, composta por mais 4 trabalhadores, que pratica dois horários - horário de abertura (das 07h00 as 17h00 ou das 06h30 as 16h30) e horário de fecho (11h30 às 21 h30 ou das 12h00 as 22h00).*
- 1.3.8.** *V. Exa. pretende um horário fixo, entre as 08h30 e as 17h30 e folgas fixas aos sábados e domingos e feriados.*
- 1.3.9.** *Atribuir-lhe o horário solicitado significa que não estaria assegurada, em primeiro lugar, a rotatividade de turnos entre os trabalhadores que integram a secção de Peixaria, uma vez que V. Exa. iria praticar, maioritariamente, parte do horário de abertura.*
- 1.3.10.** *Mais se diga que, a conceder-lhe o horário solicitado, significaria que V. Exa. entraria as 08h30 e não as 06h30 (conforme horário estabelecido), o que significa que as restantes colegas da secção iriam ter de, predominantemente praticar horários de abertura de forma que a loja*

consiga garantir que a secção de Peixaria, em consonância com as restantes secções de Frescos, tenha a banca e os produtos montados aquando da abertura de loja (às 08h00).

1.3.11. *Com efeito, o número de trabalhadores que está alocado à secção de V. Exa. é o mínimo necessário para garantir o seu funcionamento.*

1.3.12. *Atendendo ao quadro de pessoal que compõe a secção de peixaria, a atribuição do horário solicitado afetaria tanto o horário de abertura, como o horário de fecho de loja.*

1.3.13. *Para dar cumprimento as obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder as necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.*

1.3.14. *A atribuição do horário solicitado causaria prejuízo sério à loja, o que se concretizaria não só em termos de vendas, mas também quanta a sua imagem".*

1.4. Em 02.03.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, alterando o seu pedido inicial, face aos argumentos da entidade empregadora.

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, apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o funcionamento da loja, uma vez que o horário requerido pela trabalhadora de *“segunda a sexta das 08:30 às 17:30, com pausa de 1 hora de almoço e folgas aos fins de semana e feriados”*, está fora dos turnos do seu local de trabalho, que é *“a secção de Peixaria, composta por mais 4 trabalhadores, que pratica dois horários - horário de abertura (das 07h00 as 17h00 ou das 06h30 as 16h30) e horário de fecho (11h30 às 21 h30 ou das 12h00 as 22h00)*.
- 2.11.** Dado que a trabalhadora requerente não deu sem efeito o seu pedido de horário flexível inicial, a alteração do mesmo em sede de apreciação, não permite à entidade empregadora pronunciar-se sobre ele, dado que, nos termos do artigo 57.º n.º 5 do Código do Trabalho, tem um prazo de cinco dias para enviar o processo para a CITE, para emissão do respetivo parecer.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., podendo, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer.**
- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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 27 DE MARÇO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES.