

PARECER N.º 442/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 1536 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1.** Em 12.03.2024, 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 17.02.2024, que não foi enviado à CITE, cujo conteúdo se retira da apreciação da trabalhadora à recusa daquele pedido por parte da entidade empregadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“No dia 15.11.2023, fiz o pedido de horário flexível, no qual foi pedido horário fixo entre as 8h30 e as 18h30, mantendo as folgas rotativas. Esse mesmo contrato entrou em vigor no dia 05.02.2024.*”

- 1.2.2.** *Nesse pedido mantive as folgas rotativas, devido a minha situação enquanto mãe solteira, com todas as despesas de habitação e tudo o que isso acarreta, ao meu encargo. Na altura, não pedi as folgas aos fins de semana, pois o subsídio de Domingo faz muita diferença no meu orçamento.*
- 1.2.3.** *Contudo, há momentos em que temos que fazer escolhas e perceber o que realmente é importante e acima de tudo, necessário. No dia 02.02.2024, recebi o relatório de avaliação da recém-iniciada Terapia da fala do meu filho mais novo, de 4 anos, dal ter feito novo pedido de horário flexível, no dia 17.02.2024, como pedido de folgas fixas aos fins de semana”.*
- 1.3.** Em 29.02.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“V. Exa. celebrou com a entidade empregadora um acordo de alteração do horário de trabalho, no seguimento de anterior pedido de horário flexível, de dia 15.11.2024.*
- 1.3.2.** *O referido acordo, que teve início no dia 05.02.2024, prevê que a Entidade Empregadora, de forma a permitir a V. Exa. conciliar a vida profissional com a vida pessoal e responsabilidades familiares, organiza o seu horário entre as 08h30 e as 18h30.*
- 1.3.3.** *Sucedede que, 12 dias após o início de vigência do acordo celebrado, fez novo pedido, solicitando, adicionalmente ao horário já praticado, folgas fixas ao sábado e ao domingo.*

- 1.3.4.** *Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração do regime de folgas, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.*
- 1.3.5.** *O trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT].*
- 1.3.6.** *Ora, V. Exa. pede uma alteração do regime de folgas, em especial dois dias de folga, sábado e domingo. Acontece que o horário flexível, nada tem que ver com o regime de folgas praticados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho.*
- 1.3.7.** *Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56.º do CT.*
- 1.3.8.** *Em suma, 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.*
- 1.3.9.** *Com efeito, V. Exa. exerce funções de Operadora na secção da ... A loja esta aberta ao público todos os dias entre as 08h00 e as 21h00, mas encontra-se em funcionamento entre as 07h00 e as 22h00.*
- 1.3.10.** *A loja tem um total de 72 trabalhadores, 48 a tempo inteiro e 24 a tempo parcial.*

- 1.3.11.** *Na loja existem 26 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar.*
- 1.3.12.** *Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal, exceto 3 trabalhadores, cujo horário foi ajustado às suas necessidades, em virtude de pedidos de alteração do horário de trabalho, incluindo V. Exa.*
- 1.3.13.** *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. Abertura - das 07h00 as 17h00, ou entre as 06h30 e as 16h30; Intermédio - das 09h00 as 19h00; Fecho- das 11h30 às 21h30 ou das 12h00 as 22h00;*
- 1.3.14.** *Com efeito, V. Exa. integra a secção de ..., composta por mais 4 trabalhadores- 3 a tempo inteiro e um a tempo parcial (que pratica horário de fecho).*
- 1.3.15.** *A secção de ... pratica dois horários - horário de abertura (das 07h00 as 17h00 ou das 06h30 as 16h30) e horário de fecho (11h30 as 21 h30 ou das 12h00 as 22h00, ou ainda das 17h30 às 21h30 - horário praticado pela trabalhadora a tempo parcial).*
- 1.3.16.** *Dadas as características da secção de ..., que implicam um conhecimento específico do negócio, a formação para os trabalhadores desta secção é específica, sendo que estes não têm polivalência, ou seja, são apenas alocados a secção de ...*

- 1.3.17.** *A secção de ... necessita de assegurar, sempre, a presença de dois trabalhadores, em cada um dos horários (abertura e fecho) para o seu correto funcionamento.*
- 1.3.18.** *Uma vez que apenas cinco trabalhadores estão alocados à secção de ... (já incluindo V. Exa.) é necessária a presença de um no horário de abertura e outro no horário de fecho.*
- 1.3.19.** *A todos os trabalhadores e devido o respeito pelos seus períodos de descanso diário e semanal. Desta forma, atribuir-lhe o horário que solicita, significaria um verdadeiro atropelo ao regime de horários diversificados e folgas rotativas em vigor em toda a loja e, por consequência, também na secção onde se encontra.*
- 1.3.20.** *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.*
- 1.3.21.** *A atribuição do horário solicitado causaria prejuízo sério a loja, o que se concretizaria não só em termos de vendas, mas também quanto a sua imagem.*
- 1.3.22.** *Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de alteração do horário de trabalho”.*
- 1.4.** Em 11.03.2023, 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.** *“Sou colaboradora ... há quase 8 anos, 5 dos quais são na loja de ...*
- 1.4.2.** *Mas também sou mãe de duas crianças menores de 12 anos (4 e 8 anos), separada do pai dos meus filhos e moro sozinha com eles os dois.*
- 1.4.3.** *Os meus filhos necessitam de acompanhamento escolar e a nível de desenvolvimento e neste momento, com este horário, eu não o consigo fazer.*
- 1.4.4.** *Ora bem, na vossa resposta, consta que na minha secção, ..., não somos polivalentes e que somos apenas alocados a ... Tal não acontece, pois tanto eu como os meus colegas vamos ajudar qualquer outra secção em que seja necessário, a qualquer hora do dia e em qualquer dia da semana. Inclusive, há dias em que somos mesmo escalados para uma outra secção, não chegando sequer a ir à ...*
- 1.4.5.** *Facto é que no sábado, dia 09.03 .2024, dois dias após a receção da vossa resposta, e num dia em que a ... apenas tinha um colega a abrir, eu de intermedio e outro a fechar, eu fui ajudar a secção ... na parte da manhã, deixando o meu colega da abertura sozinho na ... até à chegada da colega do fecho.*
- 1.4.6.** *Na vossa resposta, consta também que existem apenas dois horários (abertura e fecho) e que foi criado um horário de intermédio especialmente para mim, sobrecarregando os meus colegas com os horários de abertura e fecho, o que não corresponde á realidade, pois o horário de intermedio sempre existiu na ... e tal como comprovam os horários que seguem em anexo, os outros colegas fazem intermedio*

quando eu estou de folga e também o fazem junta mente comigo, nos dias em que somos 4 na secção. Nesses dias, nunca estão dois colegas a abrir ou a fechar, mas sim um a abrir, dois a intermedio e um a fechar.

- 1.4.7.** *O meu pedido, ao contrário do que foi respondido por vocês, não irá comprometer o bom funcionamento da ..., muito menos da loja. Pois, tal como se comprova nos horários que seguem em anexo, há várias situações / dias em que estão dois colegas de folga ao sábado e/ou ao domingo. E tal acontece, mesmo quando há algum colega de baixa ou de férias.*
- 1.4.8.** *Ou seja, há muitas situações em que estão 3 pessoas ausentes no mesmo dia, neste caso em concreto aos fins de semana e apenas 2 na ..., uma no horário de abertura e outra no horário de fecho.*
- 1.4.9.** *Posto isto, se eu estiver sempre de folga aos fins de semana, os meus colegas simplesmente não irão cruzar folgas uns com os outros, apenas irão cruzar, a vez, comigo. Mantendo assim as duas pessoas de folga aos fins de semana que tem sido recorrente e que não tem sido motivo para os clientes deixarem de fazer compras na loja, nem um prejuízo sério para o negócio, muito menos que seja necessário a contratação de um trabalhador para me substituir, pois tal como já referi e se comprova nos horários da loja, é normal estarem duas a três pessoas ausentes da ... aos fins de semana.*
- 1.4.10.** *Em suma, a aceitação do meu pedido, só iria necessitar de uma reorganização nas escalas de folgas dos meus colegas, pois o número de funcionários no ativo aos fins de semana, manter-se-á. Não*

sobrecarregando nem prejudicando os meus colegas, nem a loja e muito menos os clientes”.

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, 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.
- 2.11.** 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.

- 2.12.** 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.

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 10 DE ABRIL DE 2024, 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.