

PARECER N.º 519/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 1911 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 02.04.2024, a CITE recebeu das ..., 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 19.03.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Como falámos na semana passada venho por este meio apresentar o meu pedido de folgas fixas ao fim de semana.*
 - 1.2.2. *Estou a trabalhar em horário de part-time das 10h às 15h, mas neste momento devido ao horário de amamentação até às 13h45, a minha função é ... Tenho duas filhas, uma de 7 meses e outra de 31 meses, neste momento as duas frequentam a creche que por sua vez está*

fechada ao fim de semana. O meu companheiro e pai das minhas filhas trabalha por turnos de segunda a domingo com folgas rotativas, na área da restauração e faz parte da ...

- 1.2.3.** *Trabalho na empresa desde 2022, sempre trabalhei aos fins de semana e por vezes fiz full time mesmo tendo uma filha, pois contava com a ajuda dos meus pais, o que neste momento não é possível porque os dois também trabalham a maioria dos fins de semana.*
- 1.2.4.** *Regressei ao trabalho no dia 10 de março, tem sido bastante difícil conciliar os horários, o meu companheiro já teve de trocar várias vezes de horário e devido à função dele no restaurante não pode estar constantemente a trocar de horário como tem acontecido para conseguirmos conciliar e já foi avisado de que o mesmo não pode estar sempre a acontecer.*
- 1.2.5.** *Não sabia que este assunto gerava tanta polémica e que era tão difícil de conseguir folgas fixas ao fim de semana, uma vez que a lei refere termos direito à conciliação de vida profissional com a vida familiar, assim como está inserido na Constituição, por isso é que não apresentei o pedido quando ainda estava de licença.*
- 1.2.6.** *Já expus a minha situação ao CITE, o qual me informou que deveria fazer o pedido a vós, e só depois eles darão parecer.*
- 1.2.7.** *Envio em anexo o documento comprovativo em como o meu companheiro trabalha por turnos e envio também o atestado passado pela junta de freguesia que comprova o meu agregado familiar”.*
- 1.3.** Em 22.03.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1.** *“Acusamos a receção da sua missiva datada de 19/03/2024 e par nós recebida na mesma data, que agradecemos e que mereceu a nossa melhor atenção.*
- 1.3.2.** *Com respeito ao solicitado, informamos V. Exa. que o seu pedido de flexibilidade de horário não poderá ser aceite.*
- 1.3.3.** *A empresa pauta por respeitar a conciliação da vida profissional com a familiar. Apesar desta conciliação, não pode a empresa aceitar uma escolha de dias de trabalho.*
- 1.3.4.** *Com efeito os dois dias de descanso que solicita, Sábado e Domingo, são responsáveis por 35% de todas as vendas, unidades vendidas, transações e tempos de caixa, em comparação com os restantes dias da semana. Pelo que exigem maior resposta ao fluxo de Clientela existente.*
- 1.3.5.** *Ou seja, a Requerente pretende trabalhar em exclusivo aos dias de semana, o que é pretendida por todos os seus colegas e não trabalhar nos dias de maior exigência profissional (fins de semana), sendo que para o fazer terá de "sacrificar" os seus colegas, que terão de assumir o serviço por si, sendo aqueles penalizados pela impossibilidade de usufruírem de uma forma igualitária do regime de descansos semanais rotativos.*
- 1.3.6.** *Note-se que V. Exa. quando aceitou as condições contratuais, assumiu que o regime de descanso seria rotativo. Pelo que o seu pedido*

acaba por ser contraditório com a disponibilidade contratual assumida”.

- 1.4.** Em 26.03.2024, 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.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.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.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.

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 24 DE ABRIL DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE**

**PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**