

## PARECER N.º 644/CITE/2024

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 2834 - FH/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 17.05.2024, por carta registada da entidade empregadora ..., 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 21.04.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. “(...), nos termos do disposto no artigo n.º 56ª do código de trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, **venho solicitar que seja mantido o regime de horário de trabalho flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos ... e ... ambos menores de 12 anos, pelo período de 2 anos como seguinte horário: 9h30-18h30 com uma hora de pausa, folgas ao Domingo e à 2 feira. Importa referir, que este horário me foi atribuído há 5 anos e que apenas o pretendo manter. Declaro ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente.**”



- 1.3. Por carta datada de 08.05.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“(…)

*1 DA ERRADA FORMULAÇÃO DO PEDIDO*

(…)

*B. INEXISTÊNCIA DE HORÁRIO FLEXÍVEL*

(…)

**49. A loja está, atualmente, organizada de acordo com os seguintes turnos —rotativos – de trabalho:**

**09h30—18h30**

**10h30-19h30**

**11h30—20h30**

**13h30—22h30.**

*V. Exa.- tal como todos os trabalhadores a tempo completo —pratica horários rotativos entre as 9h30 e as 22h30 (já em períodos que a loja encerra às 24h00 —das 9h30 às 24h30)*

(…)

**67. No entanto, e naturalmente, a loja já se encontra com alguns períodos em que não é possível ter presente um elemento de gestão (para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso).**

**68. Ora, a presença de um elemento de equipa de gestão é imprescindível para o bom funcionamento da loja, nomeadamente para: resolver/tratar todos os assuntos relacionados com o cliente, nomeadamente defeitos, reclamações, devoluções, horários, gestão de assiduidade, contabilidade, recursos humanos, planeamento de tarefas, delegação de responsabilidades,**



*avaliações, entrevistas, recrutamento, alterações visual merchandise, substituição de artigo ,e, ainda, o apoio aos colegas em loja.*

*69. Quando a loja não dispõe de um elemento de equipa de gestão, os assuntos exclusivos da mesma não podem se tratados de forma exemplar.*

*(...)"*

- 1.4.** Por cartada datada a 14.05.2024 a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o pedido e fundamentado:

*"(...) Ponto1B — Inexistência de horário flexível por determinação errada do termo, no que respeita ao horários e folgas por mim referenciados (...) o que pretendo é que me seja atribuído o horário e folgas que tinha há mais de 5 anos da ... do ... onde sou gerente e de lá fui transferida para Sintra temporariamente. O que solicitei foi apenas a continuidade do horário que sempre tive desde que fui mãe, tendo já eu sido prejudicada com tal alteração de localidade de trabalho (o tempo de deslocação em nada se compara ao que a minha vida familiar detinha).*

*(...)*

*Saliento que não fui eu que fixei o meu horário e folgas dos últimos anos, onde sou gerente na loja ..., tendo os mesmos sido consentidos e aprovados por V.Excas., constatando-se então que a atribuição fixa foi de V.Excas. Assim, o que pretendo é um horário que me permita estar com os meus filhos e gerir a minha vida familiar, como sempre foi gerida, em horários diurnos e com um dia no fim de semana (dia em que as crianças estão em casa com a família e não na escola).*

**O horário que solicitei não só é executável, como existe, conforme V/ demonstração de horários disponíveis no ponto 49.**

**(...), venho a recordar que a loja de Sintra tem uma gerente, com horário fixo, com a qual durante estes seis meses irei dividir funções, sendo que o nosso cargo é igual. Ora então, conclui-se que não só é possível a**



**atribuição de horário fixo, bem como, o mesmo pode ser repartido neste período com a minha colega com as mesmas funções, não sendo então nenhuma de nós prejudicada com a mudança temporária solicitada pela empresa** Conforme por mim evidenciado no ponto acima, ***não só existe uma colega que divide as funções de gerente comigo nesta loja, como, eu própria sou gerente do ... há extenso período com horário e folgas fixas e o exercício das minhas funções nunca foi posto em causa. A colega, tal como eu, tem horários fixos, constatando-se que tal é possível. Em conclusão, reitero nova análise do meu pedido, sendo que, conforme evidenciado na defesa apresentada existem condições para tal se justificar. (...)***

## 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.º1 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.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.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, 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. Na verdade, 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. Ora, 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., por forma a que dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, a trabalhadora requerente posso gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento da empresa onde trabalha.**
- 3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 5 DE JUNHO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).**