

PARECER N.º 1260/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 6169 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Por carta registada a 25.10.2024, a CITE recebeu 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. Por carta datada 01.10.2024, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, `entidade empregadora supramencionada.

“(…)

*solicitar a possibilidade de alteração do meu horário de trabalho para o **período das 10h às 15h, a partir do dia 6 de novembro, data em que retornarei ao trabalho.** Além disso, gostaria de formalizar o pedido de licença de amamentação, conforme previsto na legislação.*

Recentemente fui mãe e, devido à falta de vagas na creche, estou com dificuldades para organizar os cuidados da minha filha. O pai trabalha por turnos, o que dificulta a criação de uma

rotina estável. Além disso, a avó materna, que poderia auxiliar, inicia o seu horário de trabalho às 16h, o que impossibilita sua assistência no período da tarde.

(...)

Contudo, proponho que, às sextas-feiras, eu possa estender meu horário para as 17h às 21h, uma vez que nesse dia a minha filha ficará com a avó paterna, garantindo maior flexibilidade para mim.

Considerando esses fatores, a alteração do meu horário para 10h às 15h, juntamente com a licença de amamentação, seria essencial para equilibrar as minhas responsabilidades.

1.3. Por correio eletrónico de 21.10.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“(...)

6. Por sua vez, importa referir que V. Exa. não deu cumprimento aos requisitos legalmente previstos para requerer a atribuição do horário flexível, ao não ter apresentado a declaração comprovativa de que a sua filha vive consigo, em regime de comunhão de mesa e habitação, nem tampouco o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível (dentro do limite aplicável, até a criança perfazer os 12 anos).

(...)

13. Sucede, porém, que por exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e do estabelecimento comercial onde V. Exa. presta o seu trabalho, não é possível aceder aos/pedido de alteração para o regime de horário de trabalho flexível, sendo, pois, intenção desta Empresa, na qualidade de s/entidade empregadora, recusar o s/pedido de alteração de



horário para o regime de horário flexível, pelos motivos e fundamentos que passaremos a expor;

(...)

19. Isto porque, o horário de trabalho pretendido por V. Exa faz com que a loja em questão fique com trabalhadores em excesso nesse período, contribuindo para o desequilíbrio na cobertura da loja.

20. Acresce que, foram inquiridos todos os colaboradores com horário de trabalho que compreenda as 10h e as 15h, para possível troca, e nenhum deles se encontra disponível para esse efeito. (...)

21. Ademais, existem já 7 (sete) trabalhadores na loja em causa a quem foi atribuído o horário solicitado por V. Exa., (...)

22. E 9 (nove) trabalhadoras na mesma loja com dispensa para amamentação. (...)

23. E ainda 5 (cinco) trabalhadores na mesma loja com dispensa de trabalho noturno, (...)

24. Pelo que, a aceitação do seu pedido iria provocar um manifesto desequilíbrio na gestão horária da loja:

(...)

30. Por conseguinte, perante as exigências imperiosas e inerentes ao funcionamento do estabelecimento comercial, consubstanciadas, sucintamente, no desequilíbrio da sua cobertura horária e na impossibilidade de conciliar esse regime de horário de trabalho flexível com os horários de trabalho dos demais trabalhadores do estabelecimento comercial que também têm direitos que merecem ser acautelados pela Empresa.

31. torna-se evidente a impossibilidade de ser-lhe atribuído um horário das 10h00m e as 15h00m, sob pena de causar sérios e

graves transtornos ao normal funcionamento do estabelecimento comercial onde presta serviço.

- 1.4.** Por carta datada 21.10.2024 a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa, reiterando o pedido e fundamentado:

“(…) Gostaria de retificar que atualmente estou afeta à categoria profissional de 2ª Caixeira desempenhando as funções de Vendedora na loja "...”, localizada no Almejo declarar que no pedido, não estou a pedir para desempenhar as mesmas funções na loja uma vez que sei fazer de tudo o que facilita também o pedido.

2. Gostaria de informar que sou mãe solteira e o processo encontra-se em tribunal para regular as responsabilidades parentais. Mais informo que o pai tem um horário de turnos rotativos na qual enviei a declaração pela entidade patronal. Com isto concluo que existe uma falta de comunicação e responsabilidade da empresa.

3. Gostaria de referir que a minha filha, (...), tem atualmente 7 meses e reside exclusivamente comigo (...)

4. Mais informo que o pedido de flexibilização de horário foi feito pois mencionei que na sexta feira poderia estender até as 21h da noite. Se ficarem mais instruídos, poderei, de forma simplificada, enviar uma tabela com a flexibilização de horário.

5. Poderei aludir que os colaboradores expostos na carta estão também enquadrados no regime laboral da tarde. Gostaria de expressar minha discordância, pois a justificativa de que não é possível trabalhar no turno da manhã parece incoerente, considerando que os mesmos colaboradores estão alocados no turno da tarde.

6. Também não é válida a proposta de troca de horário de trabalho entre as 10h e as 15h, uma vez que, a maioria tem uma carga de horário superior à minha. Posto isto teriam de enviar todos os colaboradores com carga horária equiparada e que não sejam apenas as colaboradoras com filhos.
(...)”

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.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.**

- 2.7. Salienda-se que, relativamente a pedidos de horário flexível ou outros tendentes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.**

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 dar cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, devendo os pedidos anteriores e os atuais pedidos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.
- 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.

IV – A CITE informa que:

- 4.1.** Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).
- 4.2.** Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.
- 4.3.** A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE NOVEMBRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).