

PARECER N.º 1269/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 6144 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 25.10.2024, 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 25.09.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Enquanto trabalhadora nessa entidade patronal, a desempenhar as funções de “operadora de loja”, no departamento de higiene e beleza do estabelecimento designado por ..., em ..., venho pela presente comunicação requerer que me seja concedido o direito à prestação de trabalho ao abrigo do regime de horário diário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, previsto no artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho.*

- 1.2.2.** *Pretendo beneficiar do referido regime a partir de 01 de Novembro de 2024 e pelo prazo de 11 anos, por forma a que possa prestar acompanhamento ao meu filho ..., nascido em 07 de Novembro de 2023.*
- 1.2.3.** *Declaro ainda formalmente, que o meu filho, acima identificado, reside comigo em regime de comunhão de mesa e habitação. Mais informo que o pai do menor, com quem vivo em união de facto, trabalha na empresa "...", onde desempenha as funções de "operador de carnes de 1.", em regime de turnos rotativos durante os 7 dias da semana.*
- 1.2.4.** *Finalmente, e sem prejuízo de um eventual acordo com a entidade patronal, considerando o disposto no artigo 57.º do Código de Trabalho, proponho que o referido horário contenha: a) Horário flexível a definir, com respeito pelas demais normas aplicáveis, entre as 8 horas da manhã e as 17 horas da tarde, nos dias úteis; b) Dispensa de trabalho aos fins de semana e feriados".*
- 1.3.** Em 11.10.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente o seguinte:
- 1.3.1.** *"V. Exa. trabalha no estabelecimento comercial localizado em ..., que tem o seguinte horário de abertura ao público: de segunda-feira a sábado: abertura às 10h00m e encerramento às 19h00; a partir de 16 de Agosto e até final de cada ano, o Estabelecimento também está aberto aos domingos e aos feriados, igualmente com abertura às 10h00m e encerramento às 19h00, de forma a fazer face a maior procura de clientes nos períodos do ... e do*

- 1.3.2.** *Com vista às tarefas de abertura de loja, arrumação e reposição de produtos, fecho de loja e outras, os horários de trabalho da generalidade dos colaboradores que prestam serviço no Estabelecimento estão compreendidos entre as 9h30m e as 19h30m, com exceção dos responsáveis pela abertura e fecho do Estabelecimento, que poderão ter horários diferentes (o que não é seu caso).*
- 1.3.3.** *O período normal de trabalho de V. Exa. está organizado de acordo com as seguintes regras gerais:*
- 1.3.4.** *a) Quarenta horas semanais e oito horas diárias, a prestar entre as 9h30m e as 19h30m, de acordo com as escalas de serviço, geralmente em períodos de nove horas, com intervalo para refeição de uma hora;*
- 1.3.5.** *b) No período do ano em que o Estabelecimento abre aos domingos e feriados, as oito horas diárias são prestadas em cinco dias, de segunda-feira a sábado, com descanso obrigatório ao domingo e um dia de descanso complementar, sendo que fica assegurado o gozo de descanso num fim de semana completo, pelo menos, uma vez por mês;*
- 1.3.6.** *c) No período do ano em que o Estabelecimento abre aos domingos e feriados, as oito horas diárias são prestadas em cinco dias, de segunda-feira a domingo, com dois dias de descanso, assegurando-se igualmente o gozo de descanso num fim de semana completo, pelo menos, uma vez por mês;*
- 1.3.7.** *V. Exa. trabalha na área de papelaria do Estabelecimento (e não de higiene e beleza como refere na carta), competindo-lhe, além do*

mais, promover as vendas e prestar o apoio aos clientes que procuram artigos de papelaria.

- 1.3.8.** *Além de V. Exa., apenas uma outra colega - ... - está encarregue da área de papelaria, com a ressalva de que ela acumula com o serviço que presta noutras áreas do Estabelecimento, como são as áreas de Mobiliário e de Receção de Mercadorias;*
- 1.3.9.** *Essa outra colega pratica horários de trabalho idênticos ao de V. Exa., alternando consigo sempre que necessário para que ela esteja na área de papelaria na ausência de V. Exa.*
- 1.3.10.** *O Estabelecimento tem ao serviço 10 colaboradores, sendo 6 a tempo inteiro e 4 a tempo parcial, distribuídos por diferentes tarefas: tarefas administrativas, centro de cópias, venda de material informático, venda de artigos de papelaria, venda de mobiliário de escritório, apoio ao cliente (frente de loja) e receção de mercadorias.*
- 1.3.11.** *A ausência de V. Exa. não pode ser suprida por esses colaboradores, sob pena de ficar prejudicada a atividade do departamento em que prestam serviço.*
- 1.3.12.** *Considerando que pretende trabalhar das 8h00m às 17h00m e apenas nos dias úteis, o horário flexível pretendido por V. Exa., em rigor, é um horário fixo de 9 horas seguidas, com intervalo de 1 hora para almoço, praticado de segunda-feira a sexta-feira, com folgas sempre aos sábados, domingos e feriados.*
- 1.3.13.** *Ora, desde logo não é possível esse horário porque, como sabe, com exceção dos responsáveis pela abertura do Estabelecimento, os colaboradores só entram ao serviço a partir das 9h30m ou mais tarde*

(conforme as escalas de serviço), tendo em conta a abertura ao público às 10h00m, pelo que nunca poderia começar a trabalhar às 8h00.

1.3.14. *Por outro lado, a prestação de serviço de acordo com esse horário só seria possível se a outra colega ...estivesse disponível para a substituir todos os finais da tarde, aos sábados, feriados e, no período aplicável, todos os domingos.*

1.3.15. *Todavia, além de não ser legalmente e humanamente possível que tal horário seja garantido por apenas uma trabalhadora, muito menos lhe é exigível, tanto mais que ela também tem um filho de 3 anos, precisando igualmente de conciliar o seu trabalho com as necessidades de prestação de assistência ao mesmo, além de que acumula a prestação de trabalho noutras áreas do Estabelecimento.*

1.3.16. *Por outro lado, o nível de atividade do Estabelecimento não se compadece com a contratação de outro colaborador para prestar serviço nos períodos que ficariam sem trabalhador na área de papeleria em resultado do horário pretendido por V. Exa.*

1.3.17. *De referir que uma solução de trabalho flexível poderia ser viável se o mesmo contemplasse períodos de presença obrigatória de V. Exa. em alguns períodos críticos de funcionamento de Estabelecimento (de acordo com escalas de serviço e em conciliação com os horários de outros colegas), ou seja, finais da tarde e aos sábados, feriados e, quando aplicável, domingos; todavia, não é essa a vossa pretensão, que pretende precisamente excluir totalmente a prestação de trabalho nesses períodos.*

- 1.3.18.** Acresce que V. Exa. solicita a exclusão de prestação de trabalho nesses períodos críticos durante um longo prazo de 11 anos.
- 1.3.19.** O facto de o outro progenitor trabalhar em sistema de turnos rotativos não impede que ele não tenha folgas e possa acompanhar a criança em alguns sábados, domingos e feriados, tal como já acontece com V. Exa. neste momento, em que não deixa de ter folgas em alguns sábados, domingos e feriados (de acordo com escalas de serviço).
- 1.3.20.** Além de que o outro progenitor poderá solicitar junto da sua entidade empregadora a prestação de trabalho flexível.
- 1.3.21.** Finalmente, as folgas aos sábados, domingos e feriados são naturalmente as mais pretendidas pelos trabalhadores do Estabelecimento, todos com maiores ou menores compromissos familiares, tendo a ...que arranjar soluções de equilíbrio que permitam reduzir os prejuízos para a vida familiar de cada um.
- 1.3.22.** Resta dizer que V. Exa. tem estado a gozar a dispensa de duas horas diárias para amamentação/aleitação.
- 1.3.23.** Pelo exposto, com fundamento nas exigências imperiosas do funcionamento da empresa e na impossibilidade de substituir V. Exa. nos períodos cuja presença é indispensável, conforme acima enunciado, não é possível atender ao vosso pedido de prestação de trabalho ao abrigo do regime de horário flexível, pelo menos, nos termos do horário solicitado por V. Exa. Assim sendo e com estes fundamentos, comunicamos que é nossa intenção recusar este vosso pedido".

- 1.4.** Não consta do presente processo, que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

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.** 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.
- 2.5.** 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.

- 2.6.** Na verdade, existe uma questão prévia que impede a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que são o facto de a trabalhadora requerente não ter escolhido, dentro de certos limites, nomeadamente, dentro dos turnos existentes, e do horário de funcionamento da empresa, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, dado que o horário requerido pela trabalhadora *“entre as 8 horas da manhã e as 17 horas da tarde, nos dias úteis e dispensa de trabalho aos fins de semana e feriados”*, está fora do horário de funcionamento estabelecido na empresa, que é *“das 9h30m ou mais tarde (conforme as escalas de serviço), tendo em conta a abertura ao público às 10h00m, até às 19h30”*, o que impossibilita a empresa de assegurar o seu normal funcionamento, designadamente, para poder cumprir as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as seus/suas trabalhadores/as.

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.

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 EM 20 DE NOVEMBRO DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.