

PARECER N.º 33/CITE/2022

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 3053 - FH/2021

I – OBJETO

- 1.1. Em 07.12.2021, 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 11.11.2021, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que está “ao serviço da empresa desde 21/05/2012, e vem solicitar um acordo de flexibilidade de horário, uma vez que tenho a meu encargo um dependente menor de idade e somos uma família monoparental.*
 - 1.2.2. *Neste momento com turnos rotativos, não me é possível garantir a saída da creche do meu educando.*

- 1.2.3. *Peço que tenham em conta que durante toda a minha estadia na empresa, cumpro sempre o horário que me foi proposto sem nunca mostrar indignação ou resistência. É uma situação excepcional e delicada, sendo o meu emprego a única fonte de rendimento.*
- 1.2.4. *Anexo também um comprovativo do horário da creche que a minha filha frequenta”.*
- 1.3. Em 30.11.2021, foi comunicada à trabalhadora requerente a resposta da entidade empregadora, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“O seu pedido não poderá ser atendido uma vez que a função que desempenha não é compatível como regime do horário flexível previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT.*
- 1.3.2. *Com efeito, V. Exa. exerce funções de Operador de loja no ..., exercendo funções de Supervisor Principal de Caixa. A loja está aberta ao público todos os dias entre as 08h00 e as 21h00, mas encontra-se em funcionamento entre as 07h30 e as 21h30.*
- 1.3.3. *A loja tem um total de 50 trabalhadores, dos quais 32 trabalham a tempo inteiro e 18 a tempo parcial. Na loja, existem 13 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar.*
- 1.3.4. *Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal, salvo um trabalhador cujo horário foi ajustado às suas necessidades, em virtude de um pedido de alteração do horário de trabalho.*

- 1.3.5.** *Por sua vez, V. Exa. e a Supervisora Principal de Caixa, secção composta por três trabalhadoras em funções de chefia na secção das caixas, todas trabalhadoras a tempo inteiro.*
- 1.3.6.** *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, intermédio e de fecho.*
- 1.3.7.** *Também na secção das caixas os horários estão subordinados a três fases: a. Horário de abertura: 07h30 as 16h30; b. Horário intermédio: cujo início pode ocorrer entre as 09h00 e as 10h00 e termino entre as 19h00 e as 20h00; c. Horário de fecho: entre as 12h30 e as 21h30.*
- 1.3.8.** *Sendo, per isso, necessário alocar um trabalhador a cada um destes turnos. Com efeito, no horário de abertura, os trabalhadores com função de chefia, secção de caixas, têm como tarefa: a contagem de cofre inicial, () agendamento de fundos, a distribuição de fundos pelas diferentes caixas, abertura de caixa do Balcão de informação, arquivo de relatórios da noite anterior, reposição de tabaco, folhetos e verificação da caixa de email.*
- 1.3.9.** *Par sua vez, no horário intermedio as tarefas executadas contendem com a verificação da caixa de email, a verificação de folhas de caixa e reposição e gestão de check-outs.*
- 1.3.10.** *Par fim, no horário de fecho, estão compreendidas as funções de verificação de caixa de email, realização do pedido de trocos, contagem final de cafre, garantir a limpeza dos carrinhos e cestos de*

loja, garantir a limpeza das caixas, fecho de terminal de pagamentos automáticos, impressão de relatórios diários, limpeza e organização do Balcão de informação e Caixa Central.

- 1.3.11.** *Apesar desta divisão de funções, como V. Exa. bem sabe, a Supervisora principal de caixa tem ainda como função, em cada turno, gerir a caixa do Balcão de informação.*
- 1.3.12.** *Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se essencialmente ao final do dia, durante a semana, e durante todo o fim de semana.*
- 1.3.13.** *Par conta desta afluência as diferentes secções tem de ser reforçados par forma a adequar-se à procura verificada nos referidos períodos, principalmente na secção de caixas, em especial, no turno da tarde.*
- 1.3.14.** *V. Exa. pretende que lhe seja atribuído um horário flexível. Acontece que, a atribuição de um horário flexível a V. Exa. irá sempre comprometer um dos turnos referidos anteriormente. Isto porque, a loja tem três supervisores alocados à secção de Caixa Central, sendo imprescindível para o funcionamento da secção.*
- 1.3.15.** *Ora, como acima referimos, um horário flexível compreende a existência de plataformas móveis e de plataformas fixas. Pelo que, é impossível que a organização horária seja feita com base nesta flexibilidade.*
- 1.3.16.** *Na realidade, é imprescindível que um supervisor esteja presente nos diferentes turnos (abertura, intermedio e fecho).*

- 1.3.17. *Pelo que, atribuir-lhe um horário flexível significaria deixar um dos turnos sem qualquer supervisão num determinado período. Algo que a loja não pode aceitar.*
- 1.3.18. *Como e hábito, a loja tentou, por todos os meios, promover um acordo com V. Exa. tendo em vista estabelecer uma solução equilibrada para ambas as partes.*
- 1.3.19. *No entanto, e apesar dos esforços envidados, não foi possível alcançar um acordo, vendo-se a loja forçada a dar seguimento à presente intenção de recusa.*
- 1.3.20. *Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado, a secção não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não pode suportar pois afetaria a sua viabilidade”.*
- 1.4. Em 06.12.2021, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do horário flexível, reiterando o seu pedido e refutando os argumentos da entidade empregadora.

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 possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º 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.º 2 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 trabalhadores, 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 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.
- 2.5. 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.
- 2.6. 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.
- 2.7. 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.

- 2.8.** Na verdade, existe uma questão prévia que impede a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou da impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que é a questão de a trabalhadora não ter indicado no seu pedido as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do CT.
- 2.9.** Salieta-se a necessidade de a trabalhadora requerente declarar que a sua filha vive em comunhão de mesa e habitação consigo, nos termos do artigo 57.º n.º 1 alínea b) I) do CT.

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 esta, se assim o entender, apresentar novo pedido, de acordo com 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.

APROVADO EM 5 DE JANEIRO DE 2022, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.