

PARECER N.º 204/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 584 - FH/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 21.02.2022, 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 25.01.2022, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que está " a desempenhar funções de operadora de loja, no ... e solicita que lhe seja atribuído o regime de horário flexível com base nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, para que se possa fazer cumprir o disposto na alínea b) do n.º 2 do art. 212.º do Código do Trabalho, para a elaboração de horário de trabalho.*
 - 1.2.2. *Peço que me seja atribuído um horário entre as 07h00 e as 17h00, com um período de descanso para almoço que poderá ser estipulado pela empresa.*

- 1.2.3. *Solicito que me seja atribuído até que a criança faça os 12 anos como estipulado pela lei.*
- 1.2.4. *Peço este regime de horário flexível, uma vez que sou mãe de uma criança menor, nascida a 21/01/2017 – 5 anos), que frequenta a valência de pré-escolar a qual encerra às 19h00m e não tenho ninguém que possa ir buscar a criança dentro deste horário, uma vez que o pai trabalha por turnos e qualquer outro horário fora deste iria comprometer a conciliação da vida profissional com a vida familiar.*
- 1.2.5. *Sabendo desde já que praticar este horário não afeta em nada o funcionamento da loja, uma vez que tenho vindo a praticar horários dentro deste período nos últimos 5 anos.*
- 1.2.6. *Sem nunca comprometer o meu desempenho profissional e pretendendo manter o meu profissionalismo dentro da vossa prestigiada empresa”.*
- 1.3. Em 14.02.2022, foi comunicada à trabalhadora requerente a resposta da entidade empregadora, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção, no dia 25 de janeiro de 2022, da carta dirigida à empresa através da qual solicita um horário fixo, organizado entre 07h00 e as 17h00.*
- 1.3.2. *Pese embora a empresa considere que o pedido formulado e a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitara o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.*

- 1.3.3. *Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração de horários de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.*
- 1.3.4. *O trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador.*
- 1.3.5. *Com efeito, V. Exa. exerce funções de Operador de loja na secção ... A loja esta aberta ao publico todos os dias entre as 08h30 e as 21h00, mas encontra-se em funcionamento entre as 07h00 e as 21 h30.*
- 1.3.6. *A loja tem um total de 18 trabalhadores, dos quais 14 trabalham a tempo inteiro e 4 a tempo parcial.*
- 1.3.7. *Na loja existem 8 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar.*
- 1.3.8. *Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal.*
- 1.3.9. *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, intermedio e de fecho.*
- 1.3.10. *Aliás, tendo em conta o novo formato de loja e considerando que deixaram de existir secções independentes, todos os colaboradores praticam horários rotativos, de modo a que se verifique o correto funcionamento da loja.*

- 1.3.11. *Acontece que, na secção da padaria apenas são praticados os seguintes horários:*
- a. Abertura (das 07h00 às 17h00);*
 - b. Intermédio (das 09h00 as 19h00);*
 - c. Fecho (das 12h30 as 21h30).*
- 1.3.12. *Com efeito, tendo sido eliminada a independência das secções, todos os colaboradores fazem todas as tarefas da loja, tais como reposição de artigos e atendimento ao cliente na caixa.*
- 1.3.13. *Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se essencialmente a meio da manhã e ao final do dia, durante a semana, e a meio da manhã e ao final da tarde, ao fim de semana.*
- 1.3.14. *Por conta desta afluência, o quadro de pessoal tem de ser reforçado por forma a adequar-se a procura verificada nos referidos períodos.*
- 1.3.15. *Assim, no mínimo, a loja necessita, no mínimo, de 4 trabalhadores por dia para o seu correto funcionamento, sem prejuízo do reforço em alturas com maior afluência.*
- 1.3.16. *Ora, V. Exa. pretende um horário fixo, entre as 07h00 e as 17h00.*
- 1.3.17. *O horário de abertura, cuja hora de início é às 07h00, é o período de pré-abertura durante o qual são colocados todos os preços e repostos todos os produtos.*
- 1.3.18. *Por sua vez, o horário de fecho, com início às 12h30 comporta a realização de tarefas relacionadas igualmente com colocação de*

preços, reposição, incluindo ainda a limpeza, arrumação da secção e a verificação de validades.

- 1.3.19. Como é 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.*
- 1.3.20. 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.*
- 1.3.21. Assim, e em primeiro lugar, sempre se diga que a loja moveu todos os esforços para adaptar os horários praticados à situação de V. Exa.*
- 1.3.22. Ora, atribuir-lhe o horário que solicita, significaria um verdadeiro atropelo ao regime de horários diversificados em vigor em toda a loja e, por consequência, também na secção onde se encontra.*
- 1.3.23. Na realidade, a loja tentou adaptar a atribuição deste horário conforme as semanas em que o seu cônjuge se encontra em condições de satisfazer as necessidades relativamente à criança, uma vez que esta disponibilidade se verifica alternadamente.*
- 1.3.24. No entanto, V. Exa. não aceitou tal possibilidade.*
- 1.3.25. Como sabe, o formato da loja não permite que, à semelhança de outras situações, se verifique uma alteração de secção, por forma atribuir o horário solicitado por V. Exa.”.*
- 1.4. Em 15.02.2022, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do horário flexível, reiterando e

esclarecendo melhor as razões do 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 actividade 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, 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, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

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 ...**

- 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 16 DE MARÇO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.