

PARECER N.º 653/CITE/2023

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 2787 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 15.06.2023, 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 10.05.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Como *“... venho requerer um horário flexível para o ano escolar 2023/2024, de acordo com o previsto no n.º 1, do artigo 56º e no artigo 57º do Código do Trabalho, com os fundamentos seguintes:*
 - 1.2.2. *A requerente tem a seu cargo uma filha menor: com 1 ano de idade, que só pode entrar no colégio a partir das 8h00 da manhã até as 18h00, sendo estas todas as ofertas complementares de apoio à família existentes.*

- 1.2.3. *Acresce ainda que a requerente e o único apoio da menor visto que a mesma está na situação de ..., não tendo suporte familiar.*
- 1.2.4. *Tem uma atividade profissional que obriga a sair tarde (pelas 21h00) não tendo deste modo forma de cumprir com as suas obrigações familiares a vários níveis, tendo em conta a sua situação já anteriormente referida.*
- 1.2.5. *Assim requer que o seu horário seja elaborado durante o período diurno. (Manhãs) a partir das 8h00 até as 15:30 visto que o Horário de Almoço se traduz em 2 horas ou até às 14h30, no caso de a hora da refeição se possa traduzir em 1h00.*
- 1.2.6. *Aguardo resposta com a maior brevidade possível, agradecendo desde já a atenção, referindo que gostaria que verificassem a minha situação que é complicada apelando ao bom senso, sendo eu sozinha com uma filha com um aninho apenas, o que como é facilmente percetível não tenho possibilidade de cumprir com os horários noturnos estipulados pela Entidade Patronal”.*
- 1.3. Em 25.05.2023, a entidade empregadora respondeu á trabalhadora, fundamentando a sua recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Antes de mais, a trabalhadora requerente não indica no seu requerimento o prazo pretendido tendo-se limitado a solicitar “um horário flexível para o ano escolar 2023/2024”.*
- 1.3.2. *Competia à requerente, antes de mais, concretizar o período pretendido, posto que o estabelecimento frequentado pela filha*

menor que terá um ano de idade, poderá regular-se por calendário próprio, e a empresa tem que conhecer os pressupostos exatos em que assenta a organização do trabalho.

- 1.3.3. Acresce que o ano escolar 2023/2024 só terá início em setembro de 2023, não se compreendendo que solicite “a maior brevidade possível” na resposta.*
- 1.3.4. A trabalhadora requerente encontra-se vinculada a esta empresa por contrato de trabalho a termo certo pelo prazo de seis meses, celebrado em 08-03-2023, com início nesta data.*
- 1.3.5. Nos termos desse contrato, a trabalhadora requerente obrigou-se a exercer as funções de operadora ajudante de supermercado, em regime de tempo completo, as quais vem desempenhando desde a data da sua admissão no estabelecimento de ... denominado ‘...’ que a empresa empregadora explora na cidade de ...*
- 1.3.6. Tal como dispõe a cláusula 7ª do contrato de trabalho em causa, mais aceitou expressamente a requerente e se obrigou contratualmente, aí na qualidade de Segunda Outorgante, a cumprir o período normal de trabalho de média de 40 horas semanais.*
- 1.3.7. Por sua vez, com interesse para o caso, o n.º 2 da citada cláusula, replicando o disposto na cláusula 11ª do IRCT aplicável ao setor dos supermercados e expressamente indicado na cláusula 15ª do contrato de trabalho em apreço estabelece as seguintes regras aplicáveis à organização do tempo de trabalho:*
- 1.3.8. O período normal de trabalho pode ser acrescido de duas horas diárias, até ao limite de dez horas por dia e cinquenta horas por*

semana, sem que tal conte para efeitos de trabalho suplementar desde que seja compensado no período máximo de oito semanas (...).

- 1.3.9.** *Para os supermercados que laboram todos os dias da semana, como é o caso, a cláusula 10ª do citado IRCT aplicável dispõe o seguinte:*
- 1.3.10.** *Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, em cada semana a um dia de descanso complementar e um dia de descanso obrigatório que serão praticados da forma seguinte: (...)*
- 1.3.11.** *§ único. Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos preferencialmente consecutivos, sendo o 1º dia considerado de descanso complementar e o 2º obrigatório.*
- 1.3.12.** *Assim, as 40 horas de média semanal deverão ser repartidas por cinco dias (resultando uma média diária de 8 horas), sendo os restantes dois dias gozados como descanso.*
- 1.3.13.** *O estabelecimento de ... onde a trabalhadora requerente exerce funções tem o seguinte horário de laboração: de segunda a domingo das 07h00 às 21h00 com abertura ao público das 08h30 às 21h00.*
- 1.3.14.** *Atendendo ao referido período de laboração contínua de 14 horas, os horários de trabalho vigentes na empresa são necessariamente rotativos, como, aliás, é habitual em estabelecimentos ...*
- 1.3.15.** *A requerente está atualmente colocada na área comercial de ... à qual estão afetos dez operadores e na qual vigoram os seguintes horários rotativos, distribuídos entre segunda-feira e domingo, tal como é do conhecimento daquela: A - 08:30/12:00 -14h00/18:30; B - 09h00/13h00-15h00/19h00; C - 09h30/13h30 - 15h30/19h30; D -*

11h45/15h00 -17h00/21h15; E - 10h30/14h30 -16h30/20h30; G -
10h00/14h00 - 16h00/20h00.

- 1.3.16.** *De referir que um dos períodos do dia em que habitualmente se concentram mais clientes para atendimento nas caixas ocorre precisamente das 17h00 às 20h00.*
- 1.3.17.** *Ora, se bem compreendemos, a requerente vem formular a pretensão de lhe ser atribuído um horário de trabalho das 8h00 as 15h30 (incluindo duas horas de almoço) ou das 8h00 as 14h30 (incluindo uma hora de almoço).*
- 1.3.18.** *Antes de mais, esses horários requeridos pela requerente não existem na empresa, concretamente na secção das caixas a que a requerente está afeta.*
- 1.3.19.** *Como bem sabe a requerente, a entrada às 8h00 de um operador de caixa nem faria sentido, posto que o estabelecimento abre as 08h30.*
- 1.3.20.** *E, alias, nem em tese é admissível o requerido: os períodos propostos totalizam 7h30 e 6h30, respetivamente; descontando o tempo para almoço sugerido pela requerente (duas horas e uma hora, respetivamente) resultaria uma jornada de trabalho diária de 5h30 ...*
- 1.3.21.** *Ora, bem sabe a requerente que está contratualmente obrigada a uma jornada de trabalho diária média de 8 horas”.*
- 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. Ora, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente, que o horário requerido pela trabalhadora *"das 8h00 até as 15:30 visto que o Horário de Almoço se traduz em 2 horas ou até às 14h30, no caso de a hora da refeição se*

possa traduzir em 1h00", não cumpre a média das 8 horas diárias para 40 horas semanais de trabalho e está fora dos turnos rotativos estabelecidos na loja, para a secção de caixas, a que está afeta a trabalhadora, e que são de 2ª feira a Domingo: A - 08:30/12:00 - 14h00/18:30; B - 09h00/13h00-15h00/19h00; C - 09h30/13h30 - 15h30/19h30; D - 11h45/15h00 -17h00/21h15; E - 10h30/14h30 - 16h30/20h30; G -10h00/14h00 - 16h00/20h00, 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.

**APROVADO EM 5 DE JULHO DE 2023, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA
CITE.**