

PARECER N.º 1178/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 5688 – FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 09.11.2023, a CITE recebeu da ... - ..., LDA., 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 16.10.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Venho por este meio solicitar o direito de exercer horário flexível com plataforma móvel, ao abrigo dos artigos 56.^a e 57.^a do Código de Trabalho.*
 - 1.2.2. *Esta alteração permite-me uma melhor conciliação da minha prestação de trabalho com a vida pessoal e familiar, sem prejudicar o funcionamento normal da atividade da empresa.*

- 1.2.3. *Sendo assim, de acordo como ponto 3) do artigo 56.º, sugiro que os dias planificados sejam compreendidos entre 2ª e 6ª, excluindo fim de semana e feriados e que seja composto pelos seguintes períodos: - entre as 7h30-8h30 período para início (ponto 3 b) do art.56.º); - 8h30-13h30 período fixo (ponto 3 a) do art.56.º); - a partir das 12h30 período para descanso (ponto 3 c) do art.56.º); - entre as 13h00-20h30 período para termo (ponto 3 b) do art.56.º).*
- 1.2.4. *Ressalvo que nos dias de trabalho planificados entre permitido efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e que posso 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.*
- 1.2.5. *De acordo com o ponto 1 do artigo 57.º do referido Código, peço que a alteração tenha início a 14 de novembro 2023 e termino quando o meu filho, de 1 ano, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, atingir 12 anos de idade (28/11/2033)”.
1.3. Em 03.11.2023, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:*
- 1.3.1. *“V. Exa. desempenha funções de Visual Merchandiser.*
- 1.3.2. *A equipa da Empresa que desempenha as funções de Visual Merchandiser é composta por 9 trabalhadores.*

- 1.3.3. *À presente data 4 dos 9 trabalhadores que exercem estas funções, estão em regime de horário flexível.*
- 1.3.4. *Aceitando a Empresa todos estes pedidos, ficariam 5 de 9 trabalhadores em regime de horário flexível.*
- 1.3.5. *Estando cerca de 50% da equipa em horário flexível, não será possível à Empresa definir os horários de entrada e saída dos trabalhadores.*
- 1.3.6. *Tal facto irá gravemente comprometer a produtividade da Empresa, trazendo para a mesma, prejuízo financeiro.*
- 1.3.7. *Cada Visual Merchandiser tem uma área / secção, pela qual é responsável e onde deve cumprir as suas funções.*
- 1.3.8. *Os turnos de trabalho estão distribuídos por rondas nos tempos do plano que ora se junta. As rondas têm de ser feitas diariamente antes da loja estar aberta ao público, tendo início respetivamente às 07h00, 08h00 e 08h30.*
- 1.3.9. *Aceitando o presente pedido, dos nove trabalhadores da equipa referidos ficariam apenas quatro a garantir as rondas, pois apenas em relação a estes poderia a Empresa definir o horário de entrada, pelo facto de serem os únicos não sujeitos a horário flexível.*
- 1.3.10. *Não pode ser exigível que quatro trabalhadores assegurem as funções de nove. Esta função apenas poderá ser exercida por trabalhadores especializados na área e com formação específica neste sentido, não sendo possível substituir os mesmos por outros trabalhadores da Empresa.*

- 1.3.11. *Não estando estas rondas asseguradas, a ... terá um impacto negativo nas suas vendas, produtividade e Feedback do visitante.*
- 1.3.12. *Importa salientar, que a não comparência de um Visual Merchandiser, terá impacto definidos na reposição de coleções, em especial nas sazonais, que não sendo repostas nos dias pré para o efeito, frustraram a expectativa dos clientes, perdendo por vezes os produtos sazonais (p. ex. de natal) a sua utilidade com o decorrer do tempo. Prejudicando as vendas e tendo impacto negativo no Feedback dos clientes da empresa.*
- 1.3.13. *Como tal, o horário de trabalho a que V. Exa. está adstrita, foi definido por força das necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa inerentes aos serviços a prestar aquando da sua contratação.*
- 1.3.14. *À data da celebração do contrato de trabalho com a Empresa V. Exa. foi esclarecidamente informada, como sempre acontece com os demais trabalhadores aquando da sua contratação, que era condição essencial para a celebração do contrato de trabalho, a adoção do regime de rondas em turnos rotativos.*
- 1.3.15. *V. Exa. sabia e não podia ignorar que para a Empresa era essencial esta condição, sem a qual não teria celebrado o contrato de trabalho em referência. Este prejuízo refletir-se-ia na atividade da Empresa ao longo de todo o ano.*
- 1.3.16. *No limite, estaria em causa a viabilidade e manutenção dos postos de trabalho acima identificados.*
- 1.3.17. *A única forma de satisfação da pretensão de V. Exa. seria, pois, através da contratação de um outro trabalhador para o desempenho*

das funções no período que V. Exa. não estaria ao serviço, o que, para além de não poder ser exigível, é económica, financeira e operacionalmente inviável.

1.3.18. *É, pois, evidente que a concessão do horário de trabalho requerido por V. Exa. provocaria um evidente prejuízo no funcionamento da Empresa”.*

1.4. Não consta do presente processo que a trabalhadora 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.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.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/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, 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. Saliencia-se que, relativamente a pedidos de horário flexível, 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 ... - ..., LDA., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente e outros/as trabalhadores/as que já estejam no gozo do horário flexível, possam gozar, o máximo possível, o horário que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.
- 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 6 DE DEZEMBRO DE 2023, 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.