

PARECER N.º 337/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 1160 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 23.02.2024, 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 24.01.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Conforme é do V/ conhecimento sou Vossa funcionaria, desde 06/02/2008, e atualmente exerço as funções profissionais de ...*
 - 1.2.2. *Como é do V/ conhecimento sempre procurei exercer as minhas funções profissionais com zelo e profissionalismo, colaborando com V. Exas. sempre que me foi solicitado.*

- 1.2.3.** *Ora, por motivo de ter dois filhos menores, o ..., com 12 anos e o ..., com 18 meses, conforme copia dos cartões de cidadão que anexo (doc.1 e 2), solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56º do Código do Trabalho.*
- 1.2.4.** *Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais, pretendo usufruir do regime referido até o meu filho mais novo atingir os 12 anos de idade.*
- 1.2.5.** *Remeto, ainda, em anexo declaração emitida pela Junta de Freguesia onde reside, na qual consta que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.6.** *Por último e uma vez que se entende por horário flexível aquele que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, solicitava a V. Exas. que o meu horário de trabalho as sextas-feiras fosse estabelecido no horário da manhã".*
- 1.3.** Em 14.02.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *"Com respeito ao solicitado, somos infelizmente forçados a informar V. Exa., que o pedido por vós apresentado não poderá ser aceite pela empresa.*
- 1.3.2.** *Com efeito, V. Exa., exerce funções de ..., que implica nessa conformidade elaborar os ... de um determinado número de lojas afeta à sua equipa, no caso em apreço à equipa do Sr. ...*

- 1.3.3.** *No caso específico da sua equipa, existem 3 lojas que obrigatoriamente fazem sempre os ... à noite: ..., ... e ...*
- 1.3.4.** *Além destas lojas, pontualmente é solicitado pela Direção de Operações e... que sejam feitos ... de noite em certas lojas. No ano de 2023 tal sucedeu por 12 vezes (embora esse número não seja fixo e possa ser superior, igual ou mesmo inferior).*
- 1.3.5.** *Existem quatro equipas, cada uma com uma chefia e 12 ..., onde se inclui V. Exa. dos 12 ... atualmente ao serviço, existem dois que estão dispensados de prestar trabalho noturno (... está de licença de amamentação e ... está grávida).*
- 1.3.6.** *Como o trabalho de inventariado é feito, obrigatoriamente em equipa, se um membro estiver indisponível para uma parte da jornada, a consequência é que não poderá acompanhar a equipa – que se recorde, desloca-se de loja a loja numa só viatura – e nessa conformidade tem de ser alocado a uma loja para prestar funções de operador de loja (como aliás aconteceu com V. Exa., recentemente, benesse dada de forma provisória para que tivesse tempo de organizar a sua vida, mas sem sucesso), desfalcando-a.*
- 1.3.7.** *Ora, uma vez que as equipas de ... apenas prestam trabalho de 2.ª a 6.ª feira, na prática V. Exa., ao mostrar-se indisponível para realizar trabalho noturno à 6.ª feira, está na verdade a mostrar-se indisponível para exercer as funções de ... para a qual foi contratada em 20% da sua jornada semanal quando é necessário prestar trabalho noturno.*
- 1.3.8.** *Do supra exposto, facilmente se verifica que uma equipa não pode ficar constantemente coartada de um dos seus membros, com a agravante de essa limitação ter de ser suportada pelos seus colegas.*

- 1.3.9.** *Ademais, como se verifica pelo transato ano de 2023, o n.º de vezes em que é necessário prestar trabalho à noite à sexta-feira não é expressivo. Por fim, diga-se ainda, que quando se fazem os ... à sexta-feira à noite, todas as equipas prestam serviço nesse horário, pelo que não sobra nenhuma equipa para V. Exa., se integrar em horário diurno, pois que nenhum horário desse tipo fica disponível, fazendo com que na prática ou fique com um dia de descanso adicional forçado ou vá trabalhar para uma loja.*
- 1.3.10.** *Deste modo, e em suma, entende a empresa que, devido a exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não pode permitir que um membro da equipa de ... não preste serviço noturno à sexta-feira, sobrecarregando os restantes colegas, que têm de fazer o serviço completo com menos uma pessoa".*
- 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, 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.** Na verdade, 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, 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.

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 ..., por forma a dar cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, devendo a trabalhadora requerente gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.

- 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 13 DE MARÇO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.