

PARECER N.º 573/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 2071 - FH/2024

I – OBJETO

1.1. Por carta registada datada de 09.04.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedida emissão de parecer prévio de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Operadora ajudante de 1º no Serviço de Peixaria.

1.2. Por correio registada enviada a 9.03.2024 e recebido pela Entidade Empregadora supramencionada a 12.03.2024, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

1.3. A trabalhadora ao serviço da ..., solicita:

- (...)
- *Que lhe seja atribuído um horário de trabalho flexível compreendido entre as 08h00 e as 18h00, nos dias úteis para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de 9 anos (até perfazer 12 anos de idade);*
- *intervalo de descanso diário (descanso para almoço), definido pela a empresa num período não superior a 2 horas;*
- *declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente (junta declaração);*
- *solicita que o horário flexível entre em vigor a partir do dia 15 de abril 2024;*
- (...)
-

1.4. Em 27.03.2024, por carta registada, e rececionada pela trabalhadora a 01.04.2024a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“ No dia 12 de março de 2024, a ..., como NIPC ..., sede na ..., doravante designada por entidade empregadora, recebeu de V. Exa., doravante designada trabalhadora, um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do qual solicita que o seu horário seja organizado entre as 08h00 e as 18h00, com um intervalo de descanso diário num período não superior a 2h e a definir pela empresa, em dias uteis, com folgas semanais fixas ao fim de semana, pelo período de nove anos (ate o filho perfazer 12 anos de idade).”

“Em resposta, comunicamos que e intenção da entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho nos moldes apresentados, nomeadamente, com os seguintes fundamentos:

- 1. Da inexistência na organização da entidade empregadora do turno solicitado**
2. *A Trabalhadora foi admitida ao serviço da entidade empregadora no dia 14 de março de 2017 e nos termos do contrato obrigou-se a exercer as funções de Operadora Ajudante do 1º ano, em regime de tempo completo e a com a organização do tempo de trabalho distribuída de segunda-feira a domingo.*
3. *A Trabalhadora exerce as suas funções na Secção da Peixaria.*
4. *A Loja em causa esta aberta ao publico todos os dias da semana, das 08H00 as 21h00, com horários de funcionamento compreendidos entre as 06h30 e as 21h30.*
5. (...)
6. *O horário da Secção da Peixaria a que a trabalhadora se encontra afecta e em regime de turnos rotativos, incluindo fins de semana e feriados, a saber:*

Abertura: 06h30 as 11H30 e das 13H 30 as 16:30 H (legendado no mapa de horário de trabalho como H96);

Intermédio: 09h as 14h e das 16H as 19H ou das 10h as 14H e das 16H as 20H (legendado no mapa de horário de trabalho como J92 e J95, respetivamente);

Fecho:11H30 as 14H30 e das 16H30 as 21H30 (legendado no mapa de horário de trabalho como M50).”

1.5. No dia 27.03.2024, por carta registada, a trabalhadora apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido, e acrescenta:

“1. Não me considero insubstituível nem indispensável - dou como exemplo o tempo que estive de baixa de gravidez de risco clínico, o tempo da licença de maternidade e o tempo que estive de baixa recentemente devido a uma intervenção cirúrgica. Em ambos os casos fui facilmente substituída e não se comprometeu o bom funcionamento da secção, muito menos o da loja.

2. Não executo nenhum cargo de responsabilidade superior que comprometa o funcionamento da secção ou da loja, pois todos na secção temos o mesmo nível de categoria profissional e desempenhamos as mesmas funções.

3. A empresa não depende exclusivamente da minha presença para que, em caso de ausência obrigue a uma reestruturação, pois existem várias alternativas, nomeadamente a capacidade de qualquer colega poder trocar de secção, tal como eu própria já o fiz para colmatar falhas que aconteceram noutras secções.

4. Ao contrario do que V.Ex.^a referiu na sua intenção de recusa, existe boa-fé da minha parte em fazer sacrifício para que aos fins-de-semana eu possa continuar a trabalhar, no horário de abertura H96, e tentar encontrar uma solução para as ausências do pai do meu filho, sempre que aconteçam, pelo que considero haver bom senso da minha parte.

Caso V.Ex.^a aceite a minha reformulação do pedido, solicito que o mesmo fique acordado por escrito e assinado por ambas as partes.

Em caso de manter a intenção de recusa, deverá então enviar o processo para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, (...)

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…)”.

2.2. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.3. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.4. Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.5. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.6. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

2.7. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. **Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.**²

2.8. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.9. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.10. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível entre as 08h00 e as 18h00, nos dias úteis, para prestar assistência inadiável e imprescindível o filho menor de doze anos, com intervalo de descanso diário (descanso para almoço), definido pela empresa num período não superior a 2 horas;
Solicitando ainda que o horário perdure até o filho perfazer os 12 anos de idade.

2.11. Analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.12. Em rigor, e tal como se refere supra (ponto 2.7 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, **indicar uma amplitude**

temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

2.13. Sucede que a amplitude apresentada pela trabalhadora, não é enquadrável com os turnos existentes ..., a exercer funções de Operadora ajudante de 1º no Serviço de Peixaria, onde a requerente desempenha funções.

2.14. Efetivamente, em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora indica os turnos existentes ..., no Serviço de Peixaria onde a requerente exerce funções: abertura: 06h30 as 11H30 e das 13H 30 as 16:30 H; intermédio: 09h as 14h e das 16H as 19H ou das 10h as 14H e das 16H as 20H; fecho: 11H30 as 14H30 e das 16H30 as 21H30. Aferindo-se, desta forma, que o horário requerido pela trabalhadora, não é enquadrável em nenhum dos turnos existentes.

2.15. Assim, tendo a trabalhadora solicitado um horário flexível com início às 8h00 até às 18h00 com folgas semanais fixas ao fim de semana, com intervalo de descanso não superior a 2 horas, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que o horário solicitado, não existe.

2.16. O que, em rigor, significa que a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos.

2.17. Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização

da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da

República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. Sem prejuízo do acordo que possa vir a ser estabelecido entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade **empregadora**, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. Poderá a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

3.3. A entidade empregadora 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 ao trabalhador 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 8 MAIO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT)