

PARECER N.º 1062/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 5167-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **18.09.2024**, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na empregadora supramencionada.

1.2. Em **13.08.2024** a entidade empregadora recebeu da trabalhadora supra identificada, pedido de trabalho em regime de horário flexível, formulado nos seguintes termos:

- A) *Que solicita a atribuição de horário flexível motivado por responsabilidades familiares para acompanhamento da filha menor nascida em .../2024, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação*
- B) *Requer a atribuição de horário flexível, de entre as **8:00 horas e as 18:30hora (incluindo sábados e feriados) com folga fixa ao domingo e outra rotativa a designar pela entidade empregadora***
- C) *Que pretende usar do direito a laborar mediante o regime de flexibilidade de horário de trabalho até a filha completar os 12 anos de idade;*
- D) *O pedido da trabalhadora foi instruído com declaração da entidade empregadora do outro progenitor, e assento nascimento da menor.*

1.3. Por correio eletrónico datado de **29.09.2024** a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, formulada nos seguintes termos:

- A) *Que a trabalhadora requerente incumpriu o requisito legal previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do código do trabalho, por não ter apresentado declaração que ateste a convivência diária e efetiva com a menor que justifique a necessidade de flexibilização do horário;*
- B) *Que o pedido formulado pela trabalhadora não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de alteração contratual para a laboração em horário fixo durante, aproximadamente, 12 anos;*
- C) *Que a trabalhadora pretende definir quais são os dias de trabalho e os dias de descanso, o que contraria o texto dos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho;*
- D) *Que o pedido apresentado viola os termos expressamente contratualizados, uma vez que, a trabalhadora foi contratada para prestar serviço em regime de turnos rotativos;*
- E) *Que o horário requerido não contempla nenhum dos horários planificados na loja onde desempenha funções;*
- F) *Que não pode a empresa criar horários em função das necessidades de cada um dos trabalhadores em iguais condições da trabalhadora requerente, ou outras devidamente consagradas, nem abrir precedentes, sob pena de deixar de se pautar por uma gestão equilibrada e de equidade;*
- G) *Que o pedido formulado causa prejuízos sérios à empresa perturbando o funcionamento da loja;*
- H) *Que embora a abertura da loja ao público seja das 9:00h às 21:30 horas, o horário de laboração é das 5:00h às 00:00 h, na medida em que é essencial toda uma preparação da loja;*
- I) *Que é em parte do horário da noite que a loja tem mais afluência de clientes, pelo que é essencial assegurar a plenitude e a qualidade do serviço da empresa;*
- J) *Que na eventualidade da empresa descurar de serviço nos horários da manhã e da noite, e bem assim, nos períodos em que é consciente de que há mais necessidades, é que é essencial garantir o caudal de operadores, e a operacionalidade deixará de ser funcional e a loja deixará de prestar os serviços mínimos ao cliente de qualidade;*
- K) *Que o horário de trabalho solicitado não se enquadra em nenhum dos horários dos estabelecimentos e praticados na loja que correspondem à franja horária onde há a necessidade;*
- L) *Que o período de afluência de clientes situa-se, precisamente, ao fim da tarde nos fins de semana, períodos esses que não está contemplado no pedido da trabalhadora requerente;*
- M) *Que na eventualidade de ser possível criar o horário solicitado pela trabalhadora requerente os demais trabalhadores teriam de cobrir com mais frequência os períodos rejeitados, em particular as manhãs, noites e fins de semana;*

- N) *Que é essencial assegurar a existência de recursos humanos ao largo desse horário sendo a gestão da empresa, por uma questão de equidade, e para não sobrecarregar operadores em prol de outros, pautar pela distribuição dos turnos, e dos descansos, para garantir que todos possam usufruir de, por exemplo fins de semana como dias de descanso;*
- O) *Que o deferimento do pedido da trabalhadora iria abrir um precedente para os demais trabalhadores, o que tornaria ainda mais inviável, tanto a atribuição como a gestão dos recursos humanos, não podendo a empresa garantir um tratamento equitativo entre trabalhadores;*
- P) *Que subjacente à necessidade de ter recursos humanos afetos surge a questão das polivalências que dispõe, nomeadamente de padaria, caixas e reposição, sendo essa trilogia essencial especialmente nos períodos que não abrangem o seu pedido;*
- Q) *Que não dispõe a empresa de outros operadores com as mesmas polivalências da trabalhadora requerente nem com a experiência que esta já detém, nem dispõe de meios para assegurar a formação que é exigida na respetiva polivalência;*
- R) *Que o facto de a trabalhadora ter antiguidade desde março de 2023, a sua experiência é muito importante na gestão dos clientes e dos pedidos;*
- S) *Que prescindir dos serviços da trabalhadora requerente num dos dias para os quais foi expressamente contratada pode resultar em atrasos ou falta no serviço a prestar ao cliente;*
- T) *Que ambos os progenitores têm igual responsabilidade na guarda da criança, e conforme decorre da parte final do número 1 do artigo 56.º do CT, o referido direito pode ser exercido por ambos os progenitores;*
- U) *Que a apresentação de um pedido pelo prazo máximo legal e em horários e dias para os quais a trabalhadora requerente não foi contratada, consubstancia abuso de direito e falta de consciência para as necessidades.*

1.4. Do expediente enviado à CITE não consta que a trabalhadora tenha exercido o direito previsto no n.º 4 do artigo 57.º do C.T..

1.5. Analisados os documentos remetidos pela entidade empregadora, verifica-se que o pedido formulado pela trabalhadora cumpre os requisitos dos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho.

1.6. Verifica-se, também, que aquela entidade excedeu o prazo de 5 dias a que alude o n.º 5 do artigo 57.º do código do trabalho, (Que desde já se esclarece são dias seguidos, não se

interrompendo a sua contagem aos dias de fim de semana ou feriados), pois, tendo a intenção de recusa sido rececionada pela trabalhadora em **29.08.2024**, via email, teria a entidade empregadora que remeter o processo a esta Comissão até ao dia **09.08.2024**, (*termo do prazo de cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, que terminou dia 03.09.2024*)

1.7. A Entidade empregadora remeteu o processo à CITE por via postal no dia **13.09.2024**, embora.

1.8. Determina a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho que, no caso de o empregador não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5 do mesmo artigo, se considera que aceitou o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos

II – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

2.1. A CITE emite **parecer desfavorável à intenção de recusa** da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.

2.2. A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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.

2.3. O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras 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 tutela da parentalidade.

A CITE informa que:

1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).
2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.



REPÚBLICA
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 09 DE OUTUBRO DE 2024