

## PARECER Nº 246/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do 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  
Processo n.º 950 – FH/2013

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 1 de outubro de 2013, da empresa ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. Em 10 de setembro de 2013, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, com os seguintes fundamentos:
  - 1.2.1. *Como é do vosso conhecimento, tenho uma filha, a ..., que faz parte do meu agregado familiar, conforme declaração anexa. (doc. 1)*
  - 1.2.2. *A minha filha frequenta o 1º ano, do ensino básico na Escola Básica do 1º ciclo de ..., com o horário das 9:00 h às 17:30, incluindo as atividades de enriquecimento curricular (doc. 2).*
  - 1.2.3. *Frequenta também a valência de CATL, no Centro Comunitário, em ..., no horário das 17:30 h. às 19:30 h. (doc. 3)*
  - 1.2.4. *O pai da minha filha não vive connosco, tendo sido acordado que a criança ficaria à guarda da mãe, para além do pai residir em Almada. (doc. 4).*
  - 1.2.5. *Face às razões expostas, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos 30 dias após a receção da presente, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam terminar o período de trabalho até às 18h30.*

- 1.3. Por carta datada de 30 de setembro de 2013, a entidade empregadora notificou-a da intenção de recusa, *por razões de organização dos serviços, não nos é possível atribuir o horário de acordo com os parâmetros por si solicitados, por “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, com os fundamentos seguintes:*
- 1.3.1. *A relação de trabalho é regulada pelo Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) celebrado entre a APED e a FEPCES;*
- 1.3.2. *O estabelecimento onde a trabalhadora desenvolve a sua atividade tem um período de abertura ao público entre as 10h00 e as 22h00 de segunda a quinta-feira e das 10h00 às 23h30 à sexta-feira e ao sábado, e aos domingos e feriados entre as 10h00 e as 20h00;*
- 1.3.3. *Em tal estabelecimento são praticados horários diversificados e com dias de descanso semanal rotativos;*
- 1.3.4. *Os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, sendo esse o número de dias em que o estabelecimento está aberto ao público;*
- 1.3.5. *O descanso semanal é organizado de forma a que coincida pelo menos a 15 domingos por ano, dos quais 5 combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado;*
- 1.3.6. *No estabelecimento de Lisboa, são praticados horários diversificados com períodos de 8, 5 e 4 horas diárias, vigorando as escalas, tendencialmente, por um período de 30 dias.*
- 1.3.7. *Assim, a entidade patronal, na organização, complexa, dos horários de trabalho dos seus trabalhadores, conta com a presença e empenho de todos no sentido de dar um melhor serviço ao cliente – pedra fundamental de toda a filosofia da entidade patronal.*
- 1.3.8. *Acresce que a entidade patronal, para além do período prolongado de funcionamento acima referido, tem ao seu serviço cerca de dois mil trabalhadores, factos estes que, por si só, dizem bem da complexidade da organização da gestão dos seus recursos humanos, designadamente ao nível da organização de horários de trabalho, da moralização e exemplo que tem que ser instituído relativamente ao nível da equidade entre os trabalhadores.*

- 1.3.9.** *Por outro lado, e de acordo com a filosofia do ..., a presença dos colaboradores, principalmente nos horários de maior afluência de clientes é absolutamente fundamental, sendo certo que, especialmente entre 2ª e 6ª, os finais de dia/princípio de noite, são alturas de “pico” de clientes, muitos deles a deslocar-se ao estabelecimento após o respetivo período laboral, para aí efetuarem as suas compras.*
- 1.3.10.** *Dos cerca de 801 colaboradores nos departamentos de venda, 366 têm 445 (quatrocentos e quarenta e cinco filhos) filhos menores de 12 anos (ou seja, 45% do total de colaboradores).*
- 1.3.11.** *A trabalhadora exerce as suas funções no Departamento de Lingerie.*
- 1.3.12.** *Em tal departamento existem 22 trabalhadoras, 13 com horário de 8 horas de trabalho diário (sendo este o V/ caso) e 9 “part-time” com horário de 5 horas diário;*
- 1.3.13.** *Os horários são organizados de molde a que, preferencialmente, estejam “em Loja” 67% das trabalhadoras.*
- 1.3.14.** *Neste momento, estão 2 colaboradoras ausentes, uma está com uma licença sem vencimento, outra está de licença parental (para além de situações de doença, assistência a família e outras, legalmente previstas, que originam ausências ao trabalho).*
- 1.3.15.** *Para além disso, o departamento, e como atrás já se mencionou, tem os seus picos de laboração precisamente ao início da manhã, durante a hora do almoço e a partir do meio da tarde de todos os dias, especialmente à hora de jantar/fecho da loja, e aos fins de semana, aumentando ainda mais nos meses de novembro e dezembro.*
- 1.3.16.** *A trabalhadora é funcionária da empresa desde 21/03/2005, tem a categoria de Operador especializado e presta funções no estabelecimento de Lisboa da entidade empregadora;*
- 1.3.17.** *Como as suas demais colegas, a trabalhadora pratica os horários de trabalho como acima se referiu.*
- 1.3.18.** *Na carta a que agora se responde, a trabalhadora apresentou um requerimento onde pretende que lhe seja atribuído um horário que lhe permita terminar o período de trabalho até às 18:30, e até que a filha perfaça 12 anos; Ora*
- 1.3.19.** *Pretendendo que o seu horário de trabalho não ultrapasse as 18:30, o horário*

*teria necessariamente, e atendendo ao período de abertura da loja, de ser compreendido entre as 9:30 horas e as 18:30 horas, o que verdadeiramente está a pedir é um horário fixo que, para estar compreendido em tal período, será, inevitavelmente, das 9:30 horas às 18:30 horas. Ora,*

- 1.3.20. O pedido da trabalhadora constitui, não uma flexibilização do horário de trabalho mas antes uma alteração do horário de trabalho atualmente praticado, que passaria a ser um horário fixo.*
- 1.3.21. O horário requerido, ainda que não se enquadre na previsão legal, seria inoportável para a empresa.*
- 1.3.22. O que, por si só, diz bem da impossibilidade de atribuir o horário que pretende, o qual, para além do mais, como acima se referiu, não se enquadra no conceito legal de “flexibilidade de horário”.*
- 1.3.23. Por outro lado, a trabalhadora tem a categoria profissional de operadora especializada, sendo certo que, quando iniciou funções na empresa, a sua categoria era de Operador Ajudante de 1º Ano.*
- 1.3.24. Isto significa que ao longo da vigência do contrato foi aperfeiçoando as suas competências, o que para muito concorreu o extenso programa de formação interna ministrado pela empresa.*
- 1.3.25. Ora, a presença de determinado número de trabalhadores “especializados” é absolutamente fundamental para o serviço de excelência que a empresa dá aos seus clientes, pelo que não seria possível a substituição da trabalhadora por colega com a mesma categoria profissional, sem que se tivesse que fazer uma alteração profunda da organização geral dos horários do departamento.*
- 1.3.26. A atribuição de horário pretendido (que, como atrás se disse, é um verdadeiro horário fixo) iria causar uma desorganização dos turnos/equipas de trabalho, obrigando a alterar horários de muitos dos colegas da trabalhadora.*
- 1.3.27. De facto, a fixação de horários de trabalho tem, claramente, uma dimensão coletiva, obrigando a empresa a ponderar a situação de todos os colaboradores envolvidos, de modo a otimizar a articulação das prestações dos diversos trabalhadores em causa, e de todos eles com o processo “produtivo/comercial” e o esquema de organização e divisão do trabalho.*

- 1.3.28.** *Acresce que, e sem prejuízo de tudo o que antecede, sempre se dirá que a alteração de horário pretendida pela trabalhadora nunca poderia durar, como pretende, até que o menor atingisse os 12 anos de idade. Na verdade*
- 1.3.29.** *Na vigência do Código do Trabalho de 2003 (ou seja, na redação do diploma anterior à alteração operada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) era fixado um prazo de dois anos, prorrogável por mais um, para a atribuição de horário flexível para os colaboradores com responsabilidades familiares.*
- 1.3.30.** *Após aquela alteração de 2009, foi omitida a referência ao prazo máximo para aplicação do regime de horário flexível, sendo esta situação, unanimemente considerada como “lapso do legislador”, pelo que deve ter-se por aplicável nesta matéria – flexibilidade de horário (artigo 56.º do CT), o previsto para a concessão de trabalho a tempo parcial (artigo 55.º, n.º 4).*
- 1.3.31.** *E, interpretando-se esta última norma da forma que se interpretar, certo é que não se poderá concluir que a atribuição do direito a horário flexível ou horário a tempo parcial possa perdurar até que o menor tenha 12 anos; o prazo máximo será dois anos ou, na melhor interpretação sob o ponto de vista dos trabalhadores, será de dois anos prorrogável por mais dois.*
- 1.3.32.** *Por tudo o atrás exposto, e que aqui se dá por integralmente reproduzido, resulta claro que a recusa de concessão do horário de trabalho solicitado pela trabalhadora está perfeita e legalmente justificada, por “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, não representando, de forma alguma, tal recusa, uma discriminação em razão do género, critério, aliás, que deverá ser o único a ter em conta na apreciação e parecer da CITE.*
- 1.3.33.** *Sempre dentro do espírito de cooperação que a empresa se orgulha de perfiar, e analisando toda a situação, intrínseca e extrínseca à trabalhadora, crê a empresa que, para o caso concreto, se adequaria, claramente, a fixação de um horário e tempo parcial, nos termos do disposto no artigo 55.º do Código do Trabalho.*
- 1.4.** A trabalhadora apresentou apreciação escrita dos fundamentos da intenção de recusa, dizendo, que:



- 1.4.1. *Compreendo não ser um pedido fácil de gerir, mas deparo-me com este dilema na minha vida, porque necessito naturalmente continuar a manter o meu posto de trabalho e por outro lado tenho uma filha menor à minha responsabilidade.*
- 1.4.2. *Perante esta situação, só com o apoio de V. Exa. conseguirei compatibilizar a minha vida pessoal com a vida profissional.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que a *maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 2.2. Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) que *todos os trabalhadores ... têm direito ... à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*
- 2.3. Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – *Horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – 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 flexível...*
- 2.4. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:
- *Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;*
  - *Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
  - *Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.*



- 2.5.** 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*, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.
- 2.7.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora pede o horário flexível *em moldes que permitam terminar o período de trabalho até às 18h30*, para poder ir buscar a sua filha à escola.
- 2.8.** A entidade patronal fundamenta a intenção da recusa alegando que:
- 2.8.1.** o pedido da trabalhadora não se enquadra no conceito legal de flexibilidade de horário;
- 2.8.2.** o horário pedido seria incomportável para a empresa;
- 2.8.3.** não seria possível a substituição da trabalhadora sem que se tivesse que fazer uma alteração profunda da organização geral dos horários;
- 2.8.4.** a fixação dos horário tem uma dimensão coletiva obrigando a empresa a ponderar a situação de todos os trabalhadores envolvidos;
- 2.8.5.** o horário pretendido nunca poderia durar até que o menor atingisse 12 anos de idade.
- 2.9.** Todavia, a empresa não apresenta factos que concretizem e fundamentem as *exigências imperiosas do funcionamento da empresa* que levam à recusa do horário requerido por esta trabalhadora.
- 2.10.** Ora, o pedido decorre do direito constitucional e legal da trabalhadora de conciliação da vida profissional com a vida familiar, e que deve também ser tido em

conta pela entidade patronal como mais um fator na organização complexa dos horários.

**2.11.** Não tem também razão a empresa quando diz que a trabalhadora não pediu um horário flexível, pois que, a indicação que esta faz de saída até às 18h30m decorre do disposto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho.

**2.12.** Não tem igualmente razão a empresa quando diz que o horário pedido não se pode prolongar até aos 12 anos do filho, já que isso decorre literalmente do texto do artigo 56.º, n.º 1, sendo abusivo dizer que há lapso do legislador.

**2.13.** Na apreciação, a trabalhadora afirma que o horário que lhe tem sido fixado não lhe dá quaisquer possibilidades de acompanhar a sua filha, solicitando a compreensão da entidade patronal para a sua situação familiar.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.** Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a)** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela entidade empregadora ..., do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, formulado pela trabalhadora ...
- b)** A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), 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, o que pode consistir na elaboração de horários rotativos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2013**