



## PARECER N.º 266/CITE/2014

**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  
Processo n.º 737 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 6/8/2014, da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. Em 8/7/2014, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, que foi recebida pela empresa em 11/7/2014, com os seguintes fundamentos:
  - 1.2.1. *Na sequência da transferência de loja ..., localizada a 15 minutos da minha casa, para o estabelecimento sito na vossa loja ... em ..., que determina que eu tenha de tomar o último transporte, no turno que realizo das 12h às 19h às 8h25, venho solicitar:*
  - 1.2.2. *Que me seja alterado o turno das 12 às 19, atendendo a que muitas vezes perco a camionete no horário referencial (às 08h25) e só tenho outra camioneta às 10h, o que já ocorreu.*
  - 1.2.3. *Assim, aguardo que me possam organizar um turno que não colida com a minha hipótese de chegar a minha residência a horas normais e passível de recolher os meus filhos com 9, 3, e 1 ano os quais só transitoriamente são acompanhados por*



*uma sobrinha de 17 anos que está sem trabalho, mas vai começar a trabalhar, atendendo ao disposto nos artigos 56 e 57 do Código do Trabalho.*

- 1.2.4.** *Acontece, que sou mãe solteira e só eu posso cuidar dos meus filhos, ..., ... e ...*
- 1.2.5.** *Venho, assim, solicitar a vossa melhor compreensão, para poder resolver esta minha questão familiar de conciliação entre a minha vida familiar e a minha vida profissional devendo ser-me organizado um horário compatível, com a guarda e cuidado dos meus filhos menores, que conforme documento que anexo vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, o que solicito dure até que o mais novo perfaça os 12 anos.*
- 1.2.6.** *Aguardo, assim, que tal horário me seja organizado no prazo de 30 dias, após o recebimento desta minha comunicação e atendendo ao que dispõe sobre esta matéria a Constituição da República e o disposto nos artigos 127.º n.º3 e 212 n.º2 alínea b) do Código de Trabalho.*
- 1.3.** A entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa em 30/7/2014, dizendo o seguinte:
- 1.3.1.** *Acusamos a receção do pedido que nos foi endereçado, o qual foi por nós rececionado no passado dia 11 de julho, a solicitar a alteração da prestação de trabalho no horário entre as 12 e as 19 horas e as 13 e as 20 horas.*
- 1.3.2.** *Não obstante a empresa ser sensível aos argumentos utilizados e ter, como sabe, uma preocupação pela conciliação de vida pessoal dos colaboradores com a vida profissional, vimos informar que, pelos motivos melhor identificados de seguida, não se encontram reunidas as condições necessárias para podermos, à presente data, acolher a sua pretensão.*
- 1.3.3.** *Do ponto de vista operacional, a empresa, a acolher o seu pedido, ver-se-ia impossibilitada de assegurar o normal funcionamento do estabelecimento e, em*



*consequência, colocaria em causa a viabilidade do mesmo.*

**1.3.4.** *Para uma boa compreensão das razões que estão subjacentes à motivação da empresa passamos, pois, a esclarecer o seguinte:*

**1.3.5.** *Pressupostos mínimos para o normal funcionamento de um estabelecimento.*

**1.3.5.1.** *A ..., S.A. é uma sociedade comercial que se dedica, entre outras, à exploração de um conceito de restauração, confeção culinária, promoção, gestão e comercialização de sopas, saladas, tartes e salgados em estabelecimentos de marca "...", "...", e "...".*

**1.3.5.2.** *Para desenvolver a sua atividade comercial, a ..., S.A., dispõe de 53 estabelecimentos comerciais abertos ao público, vulgarmente denominadas por lojas.*

**1.3.5.3.** *Dos 53 estabelecimentos comerciais que a ..., S.A., detém, 49 encontram-se instalados em centros comerciais.*

**1.3.5.4.** *Os centros comerciais onde a ..., S.A., tem instalada os seus estabelecimentos possuem horários extremamente rígidos de abertura e de fecho das mesmas, não sendo exceção a Espaço Comercial ..., em...*

**1.3.5.5.** *Os contratos que regem a instalação e exploração de estabelecimentos / em centros comerciais são contratos atípicos que impõe aos lojistas um conjunto de regras e obrigações inflexíveis, cujo mínimo incumprimento é sancionado com, entre outras, penalizações monetárias elevadíssimas, o que sucede no Espaço Comercial...*

**1.3.5.6.** *É requisito essencial para a admissão aos quadros da ..., S.A., a aceitação por parte dos trabalhadores do cumprimento do regime horários por turnos nos*



*estabelecimentos dos centros comerciais, turnos, estes, que são rotativos e implicam a prestação de horário noturno.*

- 1.3.5.7.** *No Espaço Comercial ... a ..., S.A., encontra-se obrigada a cumprir o horário estipulado, ou seja, encontra-se obrigada a ter a sua loja aberta 7 dias por semana, desde o momento de abertura, às 8:30 horas, até ao fecho do espaço comercial, que ocorre às 23:00 horas.*
- 1.3.5.8.** *O estabelecimento da empresa sito no Espaço Comercial ..., em ..., ao qual se encontra atualmente afeta, é composto por 7 colaboradores, sendo que 6 colaboradores desempenham as suas funções a tempo inteiro.*
- 1.3.5.9.** *Pelo estabelecimento se encontrar sujeito ao horário de funcionamento do espaço comercial, o tempo de trabalho é organizado em regime de turnos rotativos.*
- 1.3.5.10.** *O estabelecimento em causa tem um horário de funcionamento das 8:30 às 23:00 horas de Segunda a Domingo e um horário de laboração das 8:00 às 23:15 horas de Segunda a Domingo.*
- 1.3.5.11.** *Por regra, um estabelecimento idêntico, em termos de dimensão e movimento, ao do Espaço Comercial ... (de ora em diante designado por “Estabelecimento”), é composto por:*
- a. uma chefe de balcão (internamente designada por “gerente de loja”);*
  - b. uma empregada de balcão de 1a (internamente designada por “chefe de turno”);*
  - c. cinco empregados de balcão.*
- 1.3.5.12.** *De forma a assegurar o normal e diligente atendimento do cliente, é imperativa a presença no estabelecimento, dentro do horário de atendimento ao público, de pelo menos, três colaboradores na hora de almoço e dois na hora de jantar.*



**1.3.5.13.** *O não cumprimento destes requisitos mínimos de funcionamento do estabelecimento tem várias consequências, a saber*

- a. Compromete o normal atendimento ao público;*
- b. Sobrecarrega as funções inerentes a cada colaborador, pondo em risco as normas de higiene e segurança no trabalho;*
- c. Diminui a rentabilidade do estabelecimento, podendo comprometer a sua viabilidade económica;*
- d. Afeta a imagem da marca, já que não pode ser assegurado um serviço rápido e eficiente.*

**1.3.6.** *Do atual funcionamento do estabelecimento sito no Espaço Comercial...*

**1.3.6.1.** *Atualmente o quadro de pessoal do estabelecimento sito no Espaço Comercial ... é composto por um número de colaboradores igual ao referido no ponto 1.3.5.8 supra.*

**1.3.6.2.** *Limitando a ... o seu horário, ao horário fixo das 10.00 às 17.00 horas, compromete a operacionalidade do estabelecimento, nos termos e condições atualmente em vigor, uma vez que, não conseguiríamos, em determinadas semanas (nomeadamente quando a ... faz o turno com termo às 19 e às 20 horas) assegurar o número mínimo de colaboradores à hora do jantar.*

**1.3.6.3.** *Sucede, contudo, que, para além de outras razões de natureza operacional, também as outras colaboradoras com a mesma função e com funções de responsável de loja têm igualmente responsabilidades familiares, sendo que todas as colaboradoras têm filhos menores a seu cargo, tendo a sua vida pessoal organizada e considerando a realização irregular de turnos.*

**1.3.6.4.** *Tal implica que as colaboradoras que exercem a função de empregada de balcão neste estabelecimento tenham de praticar todos os horários de trabalho, independentemente da hora de início e termo, no regime de turno rotativo.*



- 1.3.6.5.** *De outro modo, não será possível ao estabelecimento assegurar o número mínimo de colaboradores nos termos já supra identificados em A., designadamente assegurar a presença de colaboradores nas horas de almoço, jantar, e fecho do estabelecimento, acomodando, ainda, os períodos de folgas e férias.*
- 1.3.6.6.** *Por outro lado, a acolher este modelo presentemente, alguns colaboradores teriam, também eles, de praticar horários fixos (pois para que a ... possa só praticar determinado horário, outros colaboradores teriam sempre de praticar os horários subsequentes).*
- 1.3.6.7.** *Essa mudança implicaria, assim, abandonar o modelo de regime de turnos rotativos que está implementado no estabelecimento e que é absolutamente imperioso para que o mesmo possa funcionar de acordo com os parâmetros definidos pelo próprio Espaço Comercial.*
- 1.3.7.** *Face ao exposto, gostaríamos de esclarecer que não está em causa a compreensão e colaboração da empresa na conciliação da sua vida profissional com a pessoal mas, tão só, face às funções de confiança e fiscalização por exercidas, a impossibilidade de neste momento reunir condições para conciliar a sua pretensão com o normal funcionamento do estabelecimento onde se integra, acomodando, também, os interesses pessoais de outros colaboradores com idênticas responsabilidades familiares.*
- 1.3.8.** *Acresce, ainda, que, face à grave crise económica que ora se vive e à forte quebra que se verifica na procura de bens e serviços da ..., S.A., a aceitação do seu pedido poderia inviabilizar e afetaria, sem hipótese de retorno, a atividade comercial desenvolvida, originando uma situação de prejuízo económico que obrigaria ao encerramento do referido estabelecimento.*
- 1.4.** A trabalhadora tomou conhecimento desta resposta em 30/7/2014 e não apresentou apreciação escrita.



## 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, nos termos do n.º 5 e 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, 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 que *lhe seja alterado o turno das 12 h às 19 h.*
- 2.8.** A entidade patronal responde dizendo que:
- 2.8.1.** *O trabalho é organizado por horário por turnos rotativos, e é requisito essencial para admissão na empresa a aceitação desse regime de horário;*
- 2.8.2.** *Outras trabalhadoras têm responsabilidades familiares, com menores a cargo, o que implica que todas tenham de praticar todos os horários de trabalho;*
- 2.8.3.** *Por forma a assegurar o número mínimo de trabalhadores em cada momento conforme está estabelecido para o bom funcionamento do estabelecimento;*
- 2.9.** O artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho impõe à entidade empregadora que fundamente a recusa em razões imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.
- 2.10.** Por outro lado, a lei impõe ao empregador na elaboração dos horários de trabalho, *facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*, ao determinar no artigo 212.º, n.º 2, al. b) que lhe compete.
- 2.11.** A entidade patronal alega que na empresa laboram outras trabalhadoras que têm filhos menores a seu cargo. Contudo, não se esclarece se essas outras trabalhadoras solicitaram um horário flexível, e, portanto, se dele necessitam para a conciliação da sua vida profissional com a vida pessoal e familiar, e em que termos.



- 2.12.** Na verdade, tem sido entendimento da CITE nesta matéria, também na sequência do que foi decidido no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26/04/2010, Processo 123/09.0TTVNG.P2, onde se diz que *perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respetivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes».*
- 2.13.** Afirma ainda a entidade patronal que é requisito essencial para admissão que as trabalhadoras aceitem o cumprimento do regime de horário por turnos.
- 2.14.** A existir essa exigência, ela terá de ser considerada ilegal se impedir o exercício do direito à conciliação, que é o que pode, presumivelmente, pretender a entidade patronal com essa exigência.
- 2.15.** Em conclusão, as justificações apresentadas pela entidade patronal para a recusa de alteração do horário não são feitas de forma a poder serem enquadradas no conceito de razões imperiosas do funcionamento da empresa, tal como impõe o artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho.
- 2.16.** Contudo, também o pedido da trabalhadora não contém os requisitos impostos pelo artigo 56.º n.º 2, que é a indicação *das horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*
- 2.17.** Nestes termos, considera-se que o horário solicitado não está de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, por a trabalhadora requerente não indicar os limites do horário pretendido.



### **III – CONCLUSÃO**

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

- a) Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa pela empresa ... S.A., do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, formulado pela trabalhadora ... por não serem indicados os limites do horário pretendido.
  
- 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 1 DE SETEMBRO DE 2014**