



PARECER N.º 427/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 1206 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 19/11/2014, da empresa ...,S.A., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora...
- 1.2. Em 21/10/2014, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível nos seguintes termos:
 - 1.2.1. *Venho solicitar ao abrigo do artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que o meu horário trabalho seja compreendido, 9.00 às 18.00 de segunda a sexta para poder acompanhar os meus filhos.*
- 1.3. Em 10/11/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, dizendo o seguinte:
 - 1.3.1. *A colaboradora ... é trabalhadora na empresa desde o dia 16/10/2000, e tem a categoria de Operadora Especializada, prestando funções na secção de Interiores, Senhora, Homem e Complementos de Moda...*



- 1.3.2.** *A relação de trabalho é regulada pelo contrato coletivo de trabalho celebrado entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES - Federação Portuguesa de Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, com última versão integral publicada no BTE, 1ª Série, n.º 22, de 15 de julho de 2008, de ora avante também designado por CCT.*
- 1.3.3.** *Na Loja são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da cláusula 11ª do CCT vigorando as escalas de horário por um período mínimo de um mês.*
- 1.3.4.** *Na loja, os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, pois o estabelecimento está aberto ao público durante os 7 dias da semana, em conformidade com a cláusula 10ª n.º 1, alínea c) do CCT.*
- 1.3.5.** *O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, a 15 domingos por ano, dos quais 5 desses domingos combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado, em conformidade com a cláusula 10ª n.º 1, alínea e) do CCT.*
- 1.3.6.** *No regime de horários diversificados com 8 horas de trabalho diário, existem em regra três escalas de horários: o da abertura, focado no período da manhã e início da tarde, o intermédio, focado no período da tarde, e o de fecho, centrado no final da tarde e período noturno em que a Loja se encontra aberta.*
- 1.3.7.** *A trabalhadora é mãe de dois menores de 9 e de 4 anos de idade.*
- 1.3.8.** *A trabalhadora presta em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário,*



em regime de horários diversificados, praticando o horário de abertura, o intermédio e o de fecho, e em rotação com as demais colegas do mercado.

1.3.9. *Como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da empresa e da loja que se encontram em situação idêntica à da trabalhadora.*

1.3.10. *Em 21 de outubro de 2014, a trabalhadora apresentou um requerimento onde pretende que lhe seja atribuído horário em regime de flexibilidade e a elaboração e afixação de horário de trabalho em período que lhe permita ir buscar os seus filhos aos estabelecimentos que frequentam.*

1.3.11. *A trabalhadora requereu, especificamente, que lhe seja garantido o seguinte horário:*

2ª feira a 6ª feira das 09h00 às 18h00;

Folgas aos fins de semana.

1.3.12. *Segundo o disposto no artigo 56.º n.º 1 do Código do Trabalho, o trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos tem direito a trabalhar em regime de horário flexível.*

1.3.13. *Sendo que no regime do horário flexível, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (art.º 56.º n.º 2 do Código do Trabalho).*

1.3.14. *O horário flexível deve ser elaborado pela entidade patronal, e obedecer às seguintes condições (cf. Art.º 56.º n.º 3 do Código do Trabalho)*

- Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade da duração do período normal de trabalho diário;



- 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;
- Estabelecer um período para intervalo de descanso de duração não superior a duas horas.

1.3.15. *Da mera leitura do requerimento da trabalhadora resulta claro que o mesmo não visa a atribuição de horário flexível, nos termos das condições legais atrás referidas, mas um horário fixo, pois os limites temporais indicados - das 09h00 às 18h00 - não permitem à empresa fixar um período de presença obrigatória de duração igual a metade do período normal de trabalho diário e 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.*

1.3.16. *De facto, os limites temporais indicados pela trabalhadora não permitem qualquer variação de uma hora nas oito horas de período normal de trabalho diário que deve prestar, pelo que o seu requerimento é inadmissível, por não respeitar os requisitos legais para a atribuição de horário flexível.*

1.3.17. *Caso assim não se entenda, passa a analisar-se a possibilidade de atribuição do horário pretendido pela trabalhadora, entre as 09h00 e as 18h00 (segunda a sexta-feira), correspondente, na prática, ao horário de abertura de loja (9:00 horas).*

1.3.18. *Ora, atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho, da forma requerida, pela trabalhadora - maioritariamente correspondente ao horário de abertura - é incomportável para a Empresa.*

1.3.19. *De facto, a loja tem o período de abertura ao público entre as 9.00 horas e as 24.00 horas de segunda-feira a domingo e dias feriados.*



- 1.3.20.** *Às secções de interiores, senhora, homem e componentes de moda, em que a colaboradora presta serviço, estão adstritos treze operadores, em que a soma das suas cargas horárias corresponde assim ao trabalho de treze efetivos a tempo completo, encontrando-se atualmente um destes trabalhadores de baixa por doença, não tendo sido substituído.*
- 1.3.21.** *Para o período de fecho, situado entre as 16/17 horas e as 20/24 horas, em que aflui o maior número de clientes à loja, são necessários em média 5 operadores, sendo este número variável em função, designadamente montagem de campanhas, existência de inventários, receção de mercadoria, etiquetagem de produtos e necessidades de reposição, variando o número específico de efetivos de dia para dia em função do fluxo de clientes e campanhas promocionais, sendo este um parâmetro essencial para o correto funcionamento das secções. Os operadores afetos ao período de fecho e intermédio vão em regra saindo progressivamente entre as 20h00 e as 24h00, ficando apenas 3 até ao fecho da loja.*
- 1.3.22.** *Entre os trabalhadores afetos às secções de Interiores Senhora, Homem e Complementos de Moda, existem 2 trabalhadores em situação de impedimento de trabalhar no período noturno, uma trabalhadora por se encontrar com dispensa de o fazer por se encontrar a amamentar e outra por indicação médica.*
- 1.3.23.** *Acresce que o ... se encontra aberto nos sete dias da semana, não encerrando para férias, pelo que há que assegurar o gozo de duas folgas semanais e 22 dias úteis de férias a cada colaborador sem comprometer os contingentes mínimos referidos.*



- 1.3.24.** *Assim, em cada dia existem, em média, entre os colaboradores afetos às seções de Interiores, Senhora, Homem e Complementos de Moda, 3 colaboradores que se encontram de folga, e 3 colaboradores de férias (entre junho e setembro).*
- 1.3.25.** *Como aqui se demonstra, a concessão do horário flexível nos termos requeridos pela trabalhadora viria impedir a empresa de dispor, para as seções em causa, de 5 colaboradores em condições de realizar os horários de fecho, já que restariam apenas 4 para o fazer, numa situação em que um dos colaboradores em causa já se encontra de baixa prolongada, sendo esta uma necessidade imperiosa que obsta à atribuição do referido horário flexível.*
- 1.3.26.** *A ser concedido o horário flexível requerido, a empresa apenas teria cerca de 4 trabalhadores disponíveis para realizar horários de fecho e intermédio nas seções de Interiores, Senhora, Homem e Complementos de Moda, e ainda menos nos meses de junho a setembro o que não só seria insuficiente como resultaria na obrigatoriedade, para estes, de realizar o horário de fecho e intermédio praticamente todos os dias.*
- 1.3.27.** *Assim, a empresa vê-se obrigada a assegurar a maior rotação possível do horário de fecho e intermédio pelos trabalhadores afetos às seções de Interiores, Senhora, Homem e Complementos de Moda, recusando o horário flexível solicitado.*
- 1.4.** A trabalhadora tomou conhecimento desta resposta e apresentou apreciação escrita datada de 14/11/2014, dizendo:
- 1.4.1.** *Tendo em conta a intenção de recusa, sou a reiterar o meu pedido nos moldes anteriormente solicitados, pedido assim para a empresa a partir da entrega deste*



documento solicitar o parecer da CITE de acordo Lei n.º7/2009 de 12 de fevereiro.

- 1.5. Foi solicitado à empresa que remetesse o mapa de horários da secção em que se integra a trabalhadora, e o quadro de pessoal adstrito à secção da trabalhadora, o que fez.

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;*
- *Declarar 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 um *horário de trabalho compreendido entre as 9h e as 18 h, de segunda a sexta-feira*.
- 2.8.** A entidade patronal responde dizendo que *o requerimento é inadmissível por não permitir uma variação de uma hora nas oito horas do período normal de trabalho*.
- 2.8.1.** A entidade empregadora não tem aqui razão, visto que a lei apenas impõe no artigo 56.º n.º 2, que a trabalhadora indique as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, o que ela faz no caso concreto.



- 2.9.** Diz ainda a entidade empregadora que o pedido não pode ser concedido por razões imperiosas do funcionamento da empresa, visto que:
- 2.9.1.** *a concessão do horário flexível nos termos requeridos pela trabalhadora viria impedir a empresa de dispor, para as secções em causa, de 5 colaboradores em condições de realizar os horários de fecho, já que restariam apenas 4 para o fazer.*
- 2.9.2.** *e ainda menos nos meses de junho a setembro, período de férias, o que não só seria insuficiente como resultaria na obrigatoriedade, para os outros, de realizar o horário de fecho e intermédio praticamente todos os dias.*
- 2.10.** 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.
- 2.11.** Por outro lado, no artigo 212.º, n.º 2, al. b), a lei impõe também ao empregador que na elaboração dos horários de trabalho, *facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*
- 2.12.** Na resposta de recusa do horário requerido, a empresa indica que a atribuição do horário à trabalhadora ..., tal qual como é solicitado, provoca a falta de um trabalhador no período de fecho. Ou seja, diz a empresa que, nesse período, são precisos 5 trabalhadores, em média, e que se fosse autorizado o horário desta trabalhadora só estariam disponíveis 4.
- 2.13.** Nas escalas de horário remetidas pela empresa não se constata um número constante de trabalhadoras de serviço no horário de fecho. Pode ver-se que na



maior parte dos dias estão a laborar 4 ou 5 trabalhadoras, percebendo-se que esses são os dias em que, presumivelmente, haverá maior afluência de clientes.

- 2.14.** Ou seja, a empresa diz que *em média* são necessárias 5 trabalhadoras no período de fecho; mas dos horários resulta que há dias em que é atribuído horário de fecho apenas a 4 trabalhadoras, tal como em alguns dias é atribuído esse horário a menos de 4 trabalhadoras.
- 2.15.** A empresa afirma também que tem de cumprir exigências legais na elaboração das escalas de horários que resultam do CCT aplicável.
- 2.16.** Pode dizer-se, portanto, que sendo possível a atribuição do horário pretendido em algumas escalas de horários, outras haverá em que isso não será possível.
- 2.17.** Assim, podemos concluir que a empresa deve atribuir o horário solicitado sempre que isso seja possível, sem deixar de cumprir os requisitos legais para a elaboração dos horários.
- 2.18.** Quando isso não seja possível, poderá colocar a trabalhadora numa escala em que tenha de trabalhar num fim de semana ou num horário de fecho.

III – CONCLUSÃO

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

- a) Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela empresa ..., S.A. do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, formulado pela trabalhadora...

- b) Contudo, caso ocorram situações em que por imposição de exigências legais de elaboração dos horários não seja possível colocar a trabalhadora numa escala de acordo com o seu pedido, poderá ser-lhe atribuído horário de fecho ou ao fim de semana.
- c) A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar ao trabalhador 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2014, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL