

## PARECER N.º 181/CITE/2016

**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  
Processo n.º 848 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 16.05.2016 da entidade empregadora ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de operadora de loja.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora foi rececionado pela entidade empregadora a 18.04.2016, nos termos que a seguir se transcrevem:

*“Serve a presente para solicitar a V. Ex.ª, segundo o Decreto-lei do art.º 56.º e 57.º da legislação do código do trabalho, o horário flexível das 09H00 às 18H00 semanais, excluindo o trabalho aos fins de semana, devido às minhas responsabilidades familiares sendo mãe de duas crianças gémeas de 18 meses, e estando na condição de monoparentalidade, não tendo assim possibilidade de as deixar a cargo de alguém.*

*Este horário é solicitado com base no decreto-lei (artigo 56.º) até as minhas dependentes completarem 12 anos de idade.*

*O facto de estar sozinha responsável por elas faz com que necessite de mais disponibilidade para cuidar e educá-las estando a viver com elas em comunhão de mesa e habitação, anexando o respetivo comprovativo.*

*(...)”*

**1.3.** A 06.05.2016 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

*“Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção, em 18.04.2016, da carta e documentos que dirigiu à ..., S.A., em que requer um horário de trabalho entre “das 09:00 e as 18:00, excluindo o trabalho aos fins de semana”. V. Exa. pede este horário de trabalho até as suas filhas (atualmente com 18 meses) perfazerem 12 anos de idade, e refere que aquilo que está a pedir é flexibilidade de horário ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho (doravante designado por “CT”).*

*Desde logo, no nosso entendimento, o horário de trabalho solicitado por V. Exa. não constitui um horário flexível na aceção do artigo 56.º do CT.*

*(...)*

*No entanto, aquilo que V. Exa. solicita é um horário com horas fixas de entrada e saída, o que, verdadeiramente, é o oposto da definição legal de “horário flexível”. Nos termos em que V. Exa. concretiza o seu horário de trabalho, o empregador nem sequer teria qualquer margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Além disso, V. Exa. solicita ainda uma alteração do regime de folgas, pois pretende realizar os dias de descanso aos sábados e domingos, o que nada tem a ver com a determinação das horas em que inicia e termina a sua atividade, pelo que tal pedido, claramente, extravasa o âmbito do direito consagrado no artigo 56.º do CT. Com efeito, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem a ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal.*

*Em suma, o conteúdo do seu pedido não corresponde ao regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, pelo que o seu pedido não está sujeito à disciplina legal emergente das referidas normas.*

*Para além do exposto, cumpre referir que existem exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à atribuição do horário de trabalho requerido por V. Exa.*

*Com efeito, V. Exa. exerce as funções de operadora de loja (operadora 1) na loja ... sita em Santarém. O período de abertura ao público do referido estabelecimento é o seguinte: de domingo a quinta-feira, das 09h00 e as 22h00; às sextas-feiras,*

sábados e vésperas de feriado, das 09h00 às 23h00. A loja durante os 7 dias da semana, incluindo feriados.

V. Exa. tem um período normal é de 40 horas semanais.

Isto posto:

1. Os dias de semana em que a loja tem maior afluência de clientes são precisamente o sábado e o domingo. São nesses dias que a empresa precisa de ter mais trabalhadores disponíveis. Assim, a empresa não pode conceder a V. Exa. um horário de trabalho com folgas fixas ao sábado e domingo. Esses são os dias em que o seu trabalho é mais necessário.
2. De igual modo, nos dias úteis, os períodos do dia em que existe maior afluência de clientes à loja situa-se entre as 16h00 às 20h00. Por isso, nos dias úteis, é nesse período que a empresa carece de ter mais trabalhadores disponíveis. Logo, se lhe fosse concedido o horário que pretende até as suas filhas perfazerem 12 anos de idade, a empresa deixaria de poder contar com o seu serviço durante uma parte do “pico” de afluência de clientes (entre as 18h00 e as 20h00). Temos, temporariamente, tentado atribuir-lhe um horário que respeite essas horas de saída, mas essa solução temporária não se poderá prolongar pelo longo período de tempo que requer, pelos motivos expostos e ainda pelos enunciaremos de seguida.
3. Por outro lado, se a ... lhe atribuir o horário de trabalho que V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários rotativos em vigor na loja. Esse esquema de horários rotativos permite uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários por todos os trabalhadores do estabelecimento.
4. Com efeito, a loja tem neste momento, no ativo, 8 trabalhadores a tempo completo (com período normal de 40h semanais) e 1 trabalhador em regime de tempo parcial (com período normal de trabalho de 20h semanais). Destes, 7 trabalhadores (incluindo V. Exa.) têm filhos menores de 12 anos. Trata-se da maioria do quadro de pessoal do estabelecimento!
5. (...) Em suma, um tratamento preferencial a V. Exa. iria provocar e potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os

*prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço da loja.*

6. *A ... também não se pode comprometer a atribuir-lhe um horário de trabalho imutável até as suas filhas perfazerem 12 anos, devido à dificuldade de prever as necessidades de serviço e organizacionais a longo prazo, que podem ser influenciadas por diversas variáveis, e que tornam impossível a fixação de um horário por um período de tempo tão longo.*

*Ademais:*

*Após termos recebido o seu pedido, procuramos dialogar consigo, e alcançar um acordo relativamente a este tema, tendo-se V. Exa. mostrado indisponível para aceitar o acordo proposto.*

*Sem prejuízo, salientamos que, de acordo com as informações prestadas por V. Exa., constata-se que os factos expostos na carta que nos remeteu carecem de uma precisão: V. Exa. vive com o outro progenitor das crianças (embora não sejam casados). Salvo o devido respeito, pela análise da carta que nos enviou, aparentemente esse facto não foi tido em consideração no seu pedido. Questionamos assim se será possível reavaliar ou reformular o seu pedido em face dessa circunstância, uma vez que, muito respeitosamente, V. Exa. não está sozinha como referiu na sua carta.*

*(...)"*

- 1.4. A 10.05.2016 a entidade empregadora rececionou a apreciação apresentada pela trabalhadora, nos seguintes termos.

*"Exma. Direção de Recursos Humanos*

*Posteriormente à reunião com a direção de Recursos Humanos, na qual se tentou chegar a um acordo que respondesse às minhas necessidades parentais e às necessidades da empresa, e contrariamente ao que foi dito, foi me apresentado um horário entre as 8h e as 18h30 e conversado sobre ter metade dos fins de semana pedidos, tendo em conta que a escala de folgas é elaborada de 6 em 6 semanas. Ficaria assim três fins de semana de folga e trabalharia outros três (tendo em conta que um fim de semana e um domingo fazem parte da escala de folgas), sendo que assim seria um sábado e um fim de semana cedido pela empresa.*

*Facilitaria então um melhor acordo entre mim e o outro progenitor. Cedi também na parte em que este contrato teria a duração de 2 anos, podendo depois ser renegociado.*

*Inúmeras vezes, o pai das minhas filhas, que desempenha a profissão de electricista, trabalha em outras partes do país, tornando-se assim incompatível assegurar a saída das minhas filhas da creche. Por isso mesmo solicitei à empresa o horário que me permitisse garantir sempre (...) a deslocação aproximadamente de 25-30 minutos que demoro a chegar à creche.*

*Foi-me então comunicado pela Dra. que iria entrar em contacto com o advogado da empresa de forma a redigir o contrato para eu assinar. Aproximadamente uma hora depois fui novamente chamada e foi-me comunicado que afinal não iria ter os fins de semana acordados verbalmente pois após a Dra. ter conversado telefonicamente com a substituta da gerente da MO, que pelo que tenho conhecimento já não se encontra com a gerência da loja de Santarém, então lhe havia dito que era impossível a nível de horários e que também tinha confirmado isso mesmo. É de salientar que eu aceitei esse acordo inicial. Mas como logo a seguir me foi contradito, então não assinei o segundo.*

*(...)*

*Esquema este que, contrariamente ao que foi dito, não é para toda a equipa, já que existe uma funcionária na loja, que desempenha a função de responsável de armazém, que pratica a seguinte escala elaborada de 3 em 3 semanas, com horário semanal das 8h às 18h e aos fins de semana das 9h às 18h:*

*(...)*

*Relativamente à suposta constatação que vivo com o outro progenitor seguem em anexo fotocópias de comprovativo de morada (registo de cartão de cidadão), apesar de no registo de nascimento entregue à empresa isso se possa verificar. Penso que independentemente de não ser casada ou morar junta com o outro progenitor se possa manter uma relação de proximidade de forma a que ele esteja presente no crescimento e educação das minhas filhas, fazendo isso parte da minha vida privada. De qualquer das formas, em conversa com a Dra. mencionei que o pai não quer ficar todos os fins de semana com elas (seu período de descanso) e que não me sentia totalmente segura em deixar as minhas filhas ao encargo de outras pessoas.*

*A casa onde vivo foi adquirida em conjunto e ficou verbal e amigavelmente que ficaria eu com as minhas filhas e ele poderia, sempre que quisesse, frequentá-la sempre que quisesse para poder ver e estar com as filhas, pois também não tenho possibilidades financeiras para suportar outra habitação que é muito superior à que suporto atualmente.”*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.3.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.3.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.4.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível

---

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

**2.4.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) 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, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.4.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

**2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.



- 2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** No caso vertente, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.8.** No contexto descrito a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível das 09:00 às 18:00 horas, excluindo o trabalho aos fins de semana.
- 2.9.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.10.** Importa aludir para o que tem vindo a ser referido em diversos pareceres desta Comissão, pois a CITE tem seguido o entendimento constante do Parecer n.º 128/CITE/2010, por exemplo, no sentido de não considerar desconforme à

previsão legal estabelecida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o pedido do/a trabalhador/a que dentro da amplitude dos horários que lhe podem ser atribuídos, indique ao empregador a sua preferência para início e termo diário da sua prestação laboral, como a que melhor serve o seu objetivo de conciliar a atividade profissional com a vida familiar, cumprindo o número de horas de trabalho a que está obrigado/a, com respeito por um intervalo de descanso, nos termos previstos nesse mesmo normativo. Ou seja, o facto de ter sido solicitado um horário de trabalho das 09:00 h às 18:00 h de segunda a sexta-feira, pode ser entendido como um pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que, em rigor, no âmbito de um horário flexível é possível ao/a trabalhador/a a prática de um horário fixo, ou seja, iniciar e terminar a sua atividade sempre à mesma hora, sem que tal desvirtue o carácter flexível ou converta tal horário em horário rígido.

- 2.11.** Neste contexto, refira-se, que os motivos alegados pela entidade empregadora, não constituem exigências imperiosas do seu funcionamento, pois a empresa não demonstrou objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido, nem que de que forma está impossibilitada a substituição daquela trabalhadora.
- 2.12.** De facto, a entidade empregadora não esclareceu quantos/as trabalhadores/as são necessários em cada turno e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto, em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento do serviço onde está afeta a trabalhadora requerente.

- 2.13.** Além do anteriormente exposto, o simples facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.
- 2.14.** Ainda assim, refira-se que 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 proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O empregador 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 à trabalhadora 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, 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 8 DE JUNHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**