



## **PARECER N.º 661/CITE/2016**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 2108 – FH/2016

### **I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu a 09.12.2016 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., Caixeira de Primeira.
- 1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 02.11.2016, refere o que a seguir se transcreve:

*“Exmos. Senhores,*

*Eu, ..., admitida em 26 de outubro de 2009, a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de caixeira de 1ª, na loja do ..., venho pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do p.1, 2 e 3 art.º 56, conjugado com o art.º 57, p.1, da Lei n.º 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições:*



- *Sou mãe de dois filhos menores de 13 meses e 5 anos que dependem de mim e necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento (cartões de cidadão em anexo);*
  
- *O meu cônjuge é ... na ..., em ..., cumprindo horário em sistema de rotatividade – declaração anexa;*
  
- *O meu filho menor de 13 meses fica com familiares em funções da disponibilidade de cada um;*
  
- *O meu filho menor de 5 anos está matriculado e frequenta o G2 do Pré-Escolar na ... – ...;*
  
- *Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 09h30 e as 19h00, de segunda a domingo sem prejuízo do regime de folgas praticado – plataforma móvel;*
  
- *Não indico prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário, ou seja dispensa de prestação de trabalho, enquanto durarem os factos e circunstâncias que o determinam e não ultrapassar o limite dos 12 (doze) anos dos meus filhos menores previsto no Código;*
  
- *Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão da loja onde trabalho, número de trabalhadores, fluxo de clientes, o volume de vendas e a especificidade do pedido;*
  
- *Solicito uma “plataforma móvel” e não “fixa” de horário de trabalho e não pretendo horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas, com a salvaguarda das*

*folgas rotativas de modo a poder assistir, acompanhar e apoiar os meus filhos menores.”*

- 1.3.** Em 29.11.2016, por correio eletrónico, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

*“Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção da sua carta de 2 de novembro de 2016 e do atestado da Junta de freguesia de ... que nos fez chegar posteriormente, em 9 de novembro de 2016, relativos ao assunto em referência, que merecem a nossa melhor atenção.*

*Na referida carta V. Exa. solicita que passe a ser-lhe aplicado um horário de trabalho flexível, entre as 9h30m e as 19h00m, atendendo ao facto de ser mãe de dois filhos menores.*

*Após análise ao seu pedido, concluímos não ser possível aplicar o horário de trabalho flexível pretendido.*

*Como é do seu conhecimento, a loja na qual V. Exa. presta atividade tem um horário de funcionamento entras as 10h00m e as 23h00 em dias úteis e entre as 10h00m e as 0h00m aos fins de semana.*

*Neste sentido, o horário pretendido importaria que V. Exa deixasse de prestar atividade durante o período da noite, entre as 19h00m e as 23h00m ou as 0h00m.*

*Desempenham atividade na loja, além da V. Exa., mais três trabalhadoras (... e ...), assegurando esta equipa de quatro trabalhadoras o seu funcionamento.*

*Sucede que, como é também do seu conhecimento, duas dessas quatro trabalhadoras (... e ...) estão grávidas, com partos previstos para janeiro e abril de 2017, a que se seguirá o gozo das respetivas licenças parentais e, após o seu regresso, licenças para a amamentação durante o período de 2 horas diárias.*

*Desta forma, pelo menos a partir de janeiro de 2017 a equipa da loja ficará reduzida a três trabalhadoras e, pelo menos a partir de abril de 2017, a duas trabalhadoras, tornando-se necessário contratar temporariamente uma trabalhadora para colmatar as referidas ausências. Após o regresso das duas trabalhadoras, será ainda necessário articular todos os horários de trabalho de modo a garantir o direito às dispensas diárias para amamentação.*

*Neste contexto será essencial contarmos com a disponibilidade de V. Exa. e da trabalhadora ..., únicas trabalhadoras da atual equipa que permanecerão ao serviço após os partos das duas referidas colegas de trabalho, a fim de assegurarem o funcionamento da loja e darem formação e orientação à trabalhadora que será temporariamente contratada.*

*Assim, embora os motivos invocados por V. Exa. sejam válidos e justifiquem o horário que solicita, o momento em que o faz impossibilita a sua aplicação, pois o facto de existirem duas trabalhadoras grávidas conduzirá à necessidade de assegurar o funcionamento da loja durante as suas ausências, o que implicará uma maior disponibilidade de V. Exa. São, por isso, exigências imperiosas do funcionamento da loja a obstarem à aplicação do horário solicitado.*

*Em face do exposto, vimos pela presente comunicar a V. Exa., nos termos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho, ser nossa intenção recusar a aplicação do horário requerido, não obstante podermos efetuar futuramente uma nova avaliação neste âmbito.*

- 1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação apresentada pela trabalhadora a 30.11.2016, reiterando o seu pedido.

## 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 subseqüentes 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.

**2.4.** 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 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/à 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.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.7.** No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora a atribuição de um horário flexível a realizar entre as 09H30 e as 19H00, de segunda a domingo, sem prejuízo do regime de folgas praticado, pelo prazo máximo legalmente previsto.
- 2.8.** Dos motivos alegados pela entidade empregadora, transcritos no objeto do presente parecer, apesar de indiciarem, não resultam exigências imperiosas do seu funcionamento, visto que não é demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que não são concretizados 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 por aquela trabalhadora requerente.
- 2.9.** No que respeita ao facto de a trabalhadora pretender exercer o direito até que o seu filho perfaça 12 anos de idade, é de referir que tem esta



Comissão entendido que: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”* (Parecer n.º 70/CITE/2012).

- 2.10.** Acresce que, a entidade empregadora, excedeu o prazo de 20 dias a que alude o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pois, tendo a entidade empregadora rececionado o requerimento apresentado pela trabalhadora em 02.11.2016, apenas, em 29.11.2016, comunicou à trabalhadora a intenção de recusa do seu pedido, quando o deveria ter feito até 22.11.2016, pelo que, nos termos da alínea a) do n.º 8 do aludido artigo 57.º, “se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”, a partir dos cinco dias subsequentes à notificação do presente parecer, conforme dispõe a alínea b) do n.º 8 do mesmo artigo 57.º do Código do Trabalho.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, 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 ..., pois nos termos do previsto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido foi aceite nos seus precisos termos.
- 3.2.** O empregador 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 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 21 DE DEZEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**