

## PARECER N.º 106/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio à recusa 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 (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 248 – FH/2017

### I – OBJETO

1.1. Em 13 de fevereiro de 2017, a CITE recebeu, da ..., carta registada nos ..., em 09.02.2017, acompanhada de cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., detentora da categoria profissional de operadora especializada, a exercer funções na loja do Centro Comercial ..., em ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.1.1. A referida carta dirigida à CITE tem o seguinte conteúdo:

*“(...) Assunto: Intenção de recusa da prestação de trabalho com flexibilidade de horário*

*Exmos. Senhores,*

*Vimos, em cumprimento do disposto no artigo 57.º, n.º 5, do Código do Trabalho, remeter o processo relativo à trabalhadora ...*

*Esta trabalhadora solicitou a prestação do trabalho em regime de flexibilidade de horário. Em resposta, a ... comunicou à referida trabalhadora que o pedido não estava claro devendo a mesma reformulá-lo no prazo de cinco dias. Não obstante a mesma ter indicado à ... que iria remeter uma apreciação escrita o que é facto é que até à presente data não o fez pelo que e à cautela vem a ... submeter à vossa apreciação o processo uma vez que em face do pedido até agora*

*apresentado é sua intenção recusar o pedido, com os fundamentos que constam descritos na missiva que se junta em anexo e cujo teor se dá por integralmente reproduzido.*

*Caso a trabalhadora venha a reformular o pedido durante a próxima semana remeteremos novamente o mesmo para vossa apreciação, caso se mantenha a intenção de recusa por parte da ...*

*Junta: Pedido apresentado pela trabalhadora e comunicação da intenção de recusa e Mapa de Horário.*

*(...)*”

**1.2.** Da análise de todo o processado e do pedido inicial da trabalhadora, em falta, entretanto remetido pela entidade empregadora a solicitação da CITE, verifica-se que o pedido daquela solicitado a esta entidade foi recebido no dia 24.11.2017 tal como declaração desta. O pedido da trabalhadora tem o seguinte teor:

*“(...) Eu, ..., a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Operadora Especializada, na loja do ..., em ..., venho pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do art.º 56, p.1, 2 e 3 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:*

- Tenho uma filha menor de 2 (dois) anos que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento (cartão de cidadão em anexo);*
- O pai da minha filha menor trabalha na ... em regime de horário de trabalho por turnos, conforme declaração anexa;*
- Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 07h00m e as 17h00m de segunda a sábado, sem prejuízo do regime de folgas praticado, ou seja, às terças-feiras e domingos;*
- Não indico prazo, pois requero a flexibilidade de horário de trabalho enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos de idade da minha filha menor, 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, fluxo de clientes, o volume de vendas e a especificidade do pedido;
- Solicito uma “plataforma móvel” e não “fixa” de horário de trabalho, ou seja, não pretendo horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas.

Assim sendo, requeiro nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho de modo apoiar, acompanhar e assistir de forma devida e conveniente a minha filha menor de dois (2) anos.

Sem outro assunto, ceda da compreensão de V.Exas para o exposto, apresento os meus melhores cumprimentos e subscrevo-me, (...).”

**1.3.** A entidade empregadora, mediante carta registada, notificou pessoalmente a trabalhadora da intenção de recusa no dia 23.12.2016, com o seguinte conteúdo:

“(…) ..., 23 de Dezembro de 2016

Assunto: V. Solicitação para alteração da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário.

Exma. Senhora,

Na sequência do V. pedido para a alteração da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, por forma a que a sua prestação se inicie pelas 7h00, terminando às 17h00, vimos informar o seguinte:

A abertura do estabelecimento comercial onde desempenha as suas funções profissionais apenas pontualmente tem necessidades de pré-abertura às 7h00, do que resulta pois que a ... aceita o seu pedido nos termos formulados na medida em que o mesmo seja exequível, isto é, aceita que V. Exa. pratique o horário pretendido nos dias em que a loja faz pré-abertura às 7h00.

*Nestes termos agradecemos que nos informe se ainda que com tal condicionante mantém o interesse na alteração da prestação de trabalho em regime de flexibilidade ou se pretende beneficiar do regime de flexibilidade nos termos anteriormente definidos ou outros a propor.*

*Apresentando os melhores cumprimentos.*

*(...)*”.

**1.3.1.** Consta ainda no atual processo, expediente vários, nomeadamente esclarecimentos efetuados pela entidade empregadora à trabalhadora, nomeadamente, uma carta registada cuja data se deve reportar 30.01.2017, em vez de 30.12.2016, por ter sido recebida pela trabalhadora no dia 31.01.2017. Esta carta refere o seguinte:

*“(...) ..., 30 de Dezembro de 2016*

*Assunto: Esclarecimentos sobre a V. Comunicação datada de 10 de Janeiro de 2017*

*Exma. Senhora,*

*Vimos, na qualidade de mandatários da ..., solicitar os seguintes esclarecimentos:*

*O V. pedido para a alteração da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, por forma a que a sua prestação se iniciasse às 7h00 terminando às 17h00, foi aceite nos termos que lhe foram oportunamente comunicados e que aqui se reproduzem:*

*“A abertura do estabelecimento comercial onde desempenha as suas funções profissionais e apenas pontualmente tem necessidades de pré-abertura às 7h00, do que resulta pois que a ... aceita o seu pedido nos termos formulados na medida em que o mesmo seja exequível, isto é, aceito que V. Exa. pratique o horário pretendido nos dias em que a loja faz pré- abertura às 7h00.*

*Foi solicitado que informasse se ainda que com tal condicionante V. Exa. mantinha o interesse na alteração da prestação de trabalho em regime de flexibilidade ou se pretendia beneficiar do regime de flexibilidade nos termos já anteriormente definidos ou outros a propor.*

*Em resposta apresentou V. Exa. uma comunicação, datada de 10 de Janeiro de 2017, nos termos da qual V. Exa. declara expressamente a sua concordância relativamente ao proposto desde que “a organização dos horários de trabalho não implique a prestação de trabalho para além das 17h00”.*

*Entendemos pois do exposto que V. Exa. aceitou que sempre que existir pré-abertura da loja e por conseguinte a prestação do trabalho possa ter início às 7h00 possa integrar esse horário e nesse caso terminará dentro do horário que propõe, isto é, até às 17h00.*

*Não obstante levantam-se dúvidas sobre se para além do que ficou acordado pretende ainda uma redução do seu horário de trabalho (trabalho a tempo parcial) ou uma alteração por forma a que possa sair sempre até às 17h00, ou se nada pretende em acréscimo.*

*V. Excelência integra um regime de horário por turnos rotativos sendo atualmente os turnos praticados das 8h00 às 17h00; o turno das 7H (sempre e quando existe pré-abertura) às 16h00 e das 10h00 às 19h00 (vide Mapa Anexo).*

*Com efeito, na semana em que deve integrar o turno das 10h00 às 19h00 caso a prestação de trabalho terminasse às 17h00 significa que nesses dias não iria cumprir com o período normal de trabalho diário acordado, Isto é, apenas prestaria 6h00 das 8h00 contratadas, o que corresponde à prestação de trabalho a tempo parcial. É esta situação a Pretendida?*

*A saída do estabelecimento até às 17h00 de forma permanente, se tal for o pretendido, implica provavelmente a fixação do horário de trabalho ou a prestação de trabalho em moldes diferentes, nomeadamente com alterações no Intervalo de descanso. É esta situação pretendida? Em que termos?*

*Os trabalhadores ao serviço da ... nos estabelecimentos comerciais são contratados para prestar trabalho em regime de trabalho por turnos rotativos. A fixação do seu horário de trabalho poderá implicar a fixação do horário de trabalho dos restantes trabalhadores, o que não se coaduna com as necessidades da empresa e prejudica os demais trabalhadores.*

*Mais, e sem prejuízo da resposta a apresentar ao pedido reformulado, avançamos desde já que esta loja dispondo de 26 trabalhadores, dos quais 16 são trabalhadores contratados a tempo parcial, tem uma grande limitação, uma vez que estes trabalhadores têm outros empregos não se coadunando com alterações no seu horário de entrada e saída, porquanto existe necessidade de cobertura da prestação de trabalho entre as 17h00 e as 19h00.*

*Não obstante, deverá V. Exa. vir esclarecer o que pretende efetivamente, completando o pedido indicado, isto é, referindo expressamente se o que pretende é prestar regime de trabalho a tempo parcial ou se pretende sair todos os dias até às 17h00 e nesse caso de que forma uma vez que deverá cumprir o período normal de trabalho convencionado (40 horas).*

*De qualquer forma e porque não temos dados suficientes para perceber o que é pretendido, solicitamos a V. Exa. que venha completar o seu pedido por forma a podermos concretizar uma resposta, o que agradecemos que seja dentro de um prazo de 5 dias após receção da presente comunicação.*

*O pedido deverá ser reformulado e dirigido ao DRH da ...*

*Apresentando os melhores cumprimentos,*

*(...)”.*

**1.3.1.1.** Como resposta da trabalhadora a esta comunicação ou apreciação à intenção de recusa fora de prazo, consta o seguinte:

*“(...) ..., 10 de Janeiro de 2017*

*ASSUNTO: Flexibilidade de Horário de Trabalho*

*Exmos. Senhores,*

*Eu, ..., a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Operadora Especializada, na loja do ..., em ..., acuso a receção da carta de V.Exas, datada de 23.12.2016, cumprindo-me comunicar a minha concordância relativamente ao proposto desde que a organização dos horários de trabalho não implique a prestação de trabalho para além das 17horas.*

*Sem outro assunto, certa da compreensão de V.Exas para o exposto, apresento os meus melhores cumprimentos e subscrevo-me, (...)."*

**1.4.** A trabalhadora, notificada da intenção de recusa pela entidade empregadora no mencionado dia 23.12.2016: *"(...) Solicito uma "plataforma móvel" e não "fixa" de horário de trabalho (...) entre as 07h00m e as 17h00m de segunda a sábado, sem prejuízo do regime de folgas praticado, ou seja, às terças-feiras e domingos (...)"* amplitude de 10 horas diárias, quando está obrigada a 8 horas, incluída, presume-se 1 hora de intervalo de descanso, que poderá, contudo, ter a duração de meia hora, conforme doutrina da CITE.

**1.5.** Cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, conforme disposto no artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":  
*"(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)"*.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Para os/os trabalhadores/as com responsabilidades familiares, abrangidos/as pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, atualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do 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 (...)* e pessoal, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**2.3.** Para o exercício deste direito estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que *“(...) o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (...) deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos (...)”.*

**2.3.1.** No mencionado artigo 57.º dispõe também o n.º 2, 3 e 5: *“(...) 2- 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. 3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão; 4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção. 5 – Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador. (...)”.*

**2.3.2.** Nos termos do disposto no n.º 8 alíneas a), b) e c) do mesmo artigo 57.º:

*“(...) 8- Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

- a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*



- b) *Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*
- c) *Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5. (...)*”

**2.4.** Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os mapas de horários semanais, anexos ao processo, de cuja análise resulta, nomeadamente, a existência de vários turnos que podem ser aplicados à trabalhadora, com início às 7 ou 8 da manhã e termo até às 17 h, considerando-se o pedido desta regular e analisando todo o processo, apurando-se que a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa pela entidade empregadora no dia 23.12.2016 e o pedido de flexibilidade de horário daquela deu entrada no dia 24.11.2016, verifica-se que foi excedido pela entidade empregadora o prazo legal de 20 dias, determinado pelo n.º 3 do artigo 57.º do CT, que ocorreu 14.12.2016.

**2.5.** Por outro lado e uma vez que a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora no mencionado dia 23.12.2016 e o pedido de parecer prévio desta entidade foi remetido à CITE mediante registo de 09.02.2017, rececionado por este serviço no dia 13.02.2017, verifica-se que também foi excedido o prazo legal de envio do processo à CITE, determinado pelo n.º 5 do artigo 57.º do CT, que terminou no dia 02.01.2017.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera:

**3.1.1.** Emitir parecer desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível porquanto, nos termos do previsto nas alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos.

**3.1.2.** O empregador deve fixar o horário tal como requerido pela trabalhadora, ..., detentora da categoria profissional de operadora especializada, a exercer funções na loja do Centro Comercial ..., em ..., promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, bem como elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º, alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos 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 03 DE MARÇO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA**