

**PARECER N.º 172/CITE/2018**

**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 383/FH/2017

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 27.02.2018 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções na secção peixaria.

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora em 02.02.2018, refere o que a seguir se transcreve:

*“Eu, ..., (...), vem nos termos do artigo 56.º do CT (...), pedir que lhe seja concedida flexibilidade de horário de trabalho, em virtude de ter a seu cargo 2 menores de 12 anos e não ter ninguém que vá busca-los à escola.*

*Para que consiga uma conciliação entre a vida familiar e a atividade profissional (artigo 127.º n.º 3 do CT), direito consagrado no artigo n.º 59 da Constituição da República Portuguesa, e por ter surgido uma alteração no agregado familiar vem a funcionária solicitar que a resposta seja positiva ao seu pedido.*

*(...)”*

**1.3.** Em 19.02.2018 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, conforme a seguir se transcreve:

*“Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção, no dia 02 de fevereiro de 2018, da carta que V.Exa. enviou (...), solicitando que lhe seja concedida “(...) flexibilidade de horário de trabalho, em virtude de ter a seu cargo 2 menores de 12 anos e não ter ninguém que vá busca-los à escola”.*

*(...)”*

*Sucedede porém, que, ao longo de toda a missiva e respetivos documentos, tal declaração não é efetuada e não é indicado o prazo pretendido.*

*Nestes termos, faltam ao pedido elementos formais essenciais à sua apresentação. Assim, deve-se entender que o pedido, por estar formalmente inquinado, deve ser liminarmente recusado.*

*(...)*

*Desconhecemos, naturalmente, as circunstâncias concretas da vida familiar de V. Exa. e as razões que fundamentam a apresentação deste pedido de flexibilidade horária. (...)*

*Sem prescindir, e ainda que assim não fosse, sempre seria intenção da sua entidade empregadora recusar o pedido formulado por V. Exa., designadamente pelos seguintes fundamentos:*

*(...)*

*Simplesmente, a empresa não tem forma de lhe conceder um regime de horário flexível, atentas as exigências imperiosas de funcionamento da loja (...) que, de seguida, se descreverão e, em concreto, da secção de Peixaria, onde V.Exa. exerce funções de operadora.*

*A loja em questão está aberta ao público de segunda-feira a domingo, das 08h30 às 22h00.*

*V. exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários rotativos desde a data de admissão na empresa, a 28.02.2011.*

*(...)*

*Em concreto, a secção em que V. Exa. se integra tem, atualmente, apenas quatro trabalhadoras em exercício de funções, todas elas com uma carga horária semanal de 40 horas:*

*(...)*

*A empresa necessita do trabalho de V. Exa. em horários específicos, que vai elaborando e afixando com a antecedência legalmente prevista, depois de articular todos os horários das restantes operadoras da secção de peixaria.*

*As necessidades de atendimento e funcionamento desta secção e a natureza das funções que V. Exa. exerce não se compaginam com um horário em que V. Exa. possa escolher as respetivas horas de entrada e saída.*

*(...)*

*A elaboração de um horário flexível não é compatível com a exigência de serviço da equipa em que V. Exa. se insere.*

*(...)*

*Para garantir a continuidade de abertura de loja ao público, a ... organiza os tempos de trabalho da loja através de vários horários, que cobrem, tendencialmente, os períodos da manhã, tarde e noite, assegurando o nível de serviço necessário em cada momento, sendo certo que os horários mais comuns cobrem os períodos das 07h00 às 17h00, das 09h00 às 19h00 e das 12h30 às 22h30.*

*A loja regista um pico de afluência de clientes, e conseqüentemente aumento de vendas, entre as 17h00 e as 21h00. Nos períodos em que a afluência de clientes à loja é maior, é necessário ter mais recursos disponíveis para fazer face às necessidades de aprovisionamento e/ou de atendimento de loja, como facilmente se compreende.*

*A empresa tem de poder contar com V. Exa. em períodos certos e conhecidos, de acordo com o determinado no respetivo horário, dada a essencialidade do seu trabalho, o número reduzido de trabalhadores neste tipo de secção, as respetivas necessidades de organização e as necessidades de assegurar um regular e eficaz atendimento ao público.*

*(...)*

*Ao atribuir um regime de flexibilidade de horário a V. Exa., a empresa colocaria em causa o sistema de horários implementado na secção de Peixaria, colocando em causa o funcionamento da mesma e o trabalho desta equipa e, conseqüentemente, da loja.*

*Em face de tudo o exposto, não podemos aceitar o seu pedido.*

*(...)"*

- 1.4.** Em 02.03.2018 a entidade empregadora remeteu à CITE a apreciação da trabalhadora, não obstante a mesma ter sido remetida à empresa fora do prazo de 5 dias legalmente previsto. A apreciação refere o seguinte:

*"No momento em que realizei o pedido formal para que me fosse atribuído horário flexível disse que tinha a meu cargo 2 menores, o que, salvo melhor opinião, supõe que os menores comigo vivem em comunhão de mesa e habitação, de outra forma não estariam a meu cargo. Bem como não referi por que prazo pretendia a flexibilidade de horário.*

*Perante esta circunstância cuja exigibilidade desconhecia, venho agora conjuntamente com a invocação de outros elementos juntar a pretendida declaração.*

*(...)*

*Quando dirigi o pedido à entidade patronal para que me fosse atribuído um horário que me possibilitasse a compatibilização com a vida familiar fi-lo diretamente à loja do ..., e nos seguintes termos, "que me fosse atribuído um horário fixo, compreendido no período da manhã", tendo desde logo mostrado abertura a qualquer alteração mesmo a mudar de secção, tal não me foi permitido, com o argumento de que a loja não tinha essa disponibilidade.*

*(...)*

*Andei de loja em loja (...), sempre na expectativa de que seria colocada em horário compatível com o pedido, o que não se verificou.*

*Ora, não pode deixar de ser do V/conhecimento que as V/ lojas têm trabalhadores/as colocados/as em horários fixos, nem que a loja do pinhal novo tem na secção à qual estou afeta, peixaria, uma trabalhadora que presta trabalho em regime de horário fixo (...).*

*A trabalhadora, ora exponente, desconhece por que razão que não lhe é dada a si a mesma possibilidade/facilidade que é dada a outras trabalhadoras do grupo.*

*Estando disponível para ser transferida de secção, ou até mesmo de loja.*

*(...)"*

## **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.º1 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 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 ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do 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 caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora “(...) *que lhe seja concedida flexibilidade de horário de trabalho (...)*”.
- 2.7.** Diga-se que no que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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 foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.8.** No entanto, num pedido de autorização de horário flexível é necessário que o/a trabalhador/a indique as horas pretendidas para o início e termo do período normal de trabalho à luz do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que no caso em concreto não se verificou.
- 2.9.** Nestes termos, o pedido feito pela Trabalhadora em 02.02.2018 não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no n.º 2 do artigo 56.º do Código do

Trabalho, conforme consta do ponto 2.4 do presente parecer.

- 2.10.** Todavia, cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora requerente, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível indicando para o efeito as horas de início e termo do período normal de trabalho, de acordo com horário de funcionamento do Serviço/Loja onde se encontra adstrita e nos termos constantes dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.11.** Sem prejuízo do exposto, refira-se que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.
- 2.12.** Saliante-se ainda 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo



de, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho

- 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, 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 21 DE MARÇO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**