

**PARECER N.º 57/CITE/2020**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02.  
Processo n.º 81 - FH/2020

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 07.01.2020, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., 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 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 03.12.2019, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte,
  - 1.2.1. Que *“exerce a função de ... na ..., nos termos do disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho, vem solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência à filha nascida a ... de ... de 2013, filha menor de 12 anos, com o seguinte horário de trabalho 09h30 / 18h30 com uma folga fixa ao fim de semana”*.

- 1.2.2. A requerente apresenta Declaração de horário escolar e Acordo de responsabilidades parentais.
- 1.2.3. *“Declara ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente”.*
- 1.3. Em 20.12.2019, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção da sua carta datada de 3 de dezembro, rececionada no dia 4 do mesmo mês, a qual mereceu a nossa melhor atenção.*
- 1.3.2. *Em resposta à mesma, e após análise da situação, informamos da recusa do pedido formulado, pelos seguintes motivos:*
- 1.3.3. *Antes de mais, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve instruir o seu pedido de documentação capaz de o fundamentar devidamente.*
- 1.3.4. *Posto isto, da análise da documentação junta por V.Exa., vislumbra-se a insuficiência de documentação capaz de fundamentar seu pedido.*
- 1.3.5. *Ademais, notamos que da declaração emitida pelo Agrupamento de Escolas de ..., não resulta o horário de funcionamento. Ou seja, desconhece-se se o horário de funcionamento é suficientemente alargado que permita o exercício das responsabilidades parentais em conjunto com o pai da menor.*

- 1.3.6. *Pelo exposto, informamos da impossibilidade da Empresa atender ao seu pedido face à evidente falta de fundamentação.*
- 1.3.7. *Notamos, ainda, que o artigo 56.º do Código do Trabalho permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário de trabalho flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*
- 1.3.8. *Desta forma, a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder definir o seu trabalho, no horário das 09h30 às 18h30, com folga fixa ao fim de semana, quando sabe que a loja, com horário de funcionamento entre as 10h00 e as 24h00, funciona sete dias por semana, em turnos rotativos e, aliás, conforme infra se evidencia, a loja não dispõe do turno solicitado.*
- 1.3.9. *Assim, também por este motivo, é inevitável para a Empresa a recusa do seu pedido.*
- 1.3.10. *Mais, para o efeito pretendido, devia V. Exa. indicar um período com uma amplitude temporal diária e semanal, no qual estaria disponível para exercer a sua atividade, enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.*
- 1.3.11. *Ora, olhando para o seu pedido, verificamos que a sua pretensão é a de obter um horário fixo das 09h30 às 18h30, de segunda a sexta-feira, e não a de obter um verdadeiro horário flexível.*
- 1.3.12. *Em consequência, este pedido rígido, limita os poderes de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos previstos do artigo 212.º do Código do Trabalho.*

- 1.3.13. *Notamos, ainda, que no seu pedido, V. Exa. deveria definir o período temporal durante o qual tencionava beneficiar de um horário flexível.*
- 1.3.14. *Ora, não o tendo feito, também por este motivo, torna-se impossível à Empresa aceitar o pedido formulado.*
- 1.3.15. *Mais, a falta de fundamentação do pedido formulado, também se evidencia pelo facto de resultar do acordo de regulação do exercício das responsabilidades parentais, que o pai da menor ficará com a mesma, de 15 em 15 dias, aos fins de semana.*
- 1.3.16. *Ora, se assim é, qual a justificação/fundamentação para V. Exa. solicitar um horário de trabalho com folga fixa ao fim de semana, por alegadamente tal ser indispensável para o exercício das responsabilidades parentais, quando pelo menos de 15 em 15 dias, a menor estará à guarda do pai?!*
- 1.3.17. *Em suma, quer pela evidente falta de justificação e fundamentação do seu pedido de flexibilidade horária, quer para errada formulação do mesmo, torna-se inevitável à Empresa a sua recusa.*
- 1.3.18. *Notamos, que nos termos do acordado no contrato de trabalho em vigor, e face às necessidades de funcionamento da Loja sita no Marshopping, o horário ora solicitado é impraticável.*
- 1.3.19. *Antes de mais, e como bem sabe, V. Exa. desempenha funções de ... (Gerente de Loja), competindo-lhe as funções de responsável máxima da loja, em regime de turnos rotativos, distribuídos sete dias por semana.*
- 1.3.20. *Os turnos praticados pela loja, são os seguintes:*

- 09:30 - 18:30 de Segunda a Domingo;
- 12:30 - 21:30 de Segunda a Domingo;
- 15:30 – 24:30 de Segunda a Domingo.

**1.3.21.** *Assim, face ao acima exposto, e face aos turnos acima referidos, conclui-se que o turno das 09h30 às 18h30 de segunda a sexta-feira, não existe e é impraticável.*

**1.3.22.** *Em consequência, como é evidente, o seu pedido é totalmente incompatível com os turnos disponíveis na loja e, com o desempenho das suas funções.*

**1.3.23.** *Notamos, ainda que V. Exa. enquanto ..., entre outras, desempenha as seguintes funções:*

- a) Abrir e fechar o caixa da loja;*
- b) Depositar as quantias provenientes das vendas;*
- c) Distribuir e supervisionar as funções desempenhadas pelos restantes elementos da equipa;*
- d) Organizar a loja diariamente e gerir stock.*

**1.3.24.** *Como tal, é indispensável que o seu horário de trabalho seja rotativo, de forma a que o elemento de gestão e responsável hierárquico da equipa da loja, se "cruze" com todos os turnos, com todos os colaboradores da loja, nos vários horários e nos vários dias da semana.*

**1.3.25.** *Na realidade, o horário solicitado por V. Exa. impede-a de exercer devidamente as funções que lhe estão adstritas, visto que a gestão da loja exige que a responsável acompanhe e supervisione o funcionamento da loja e, como tal, esteja presente (rotativamente, claro) durante todo o período de laboração da loja.*

- 1.3.26. *Só assim se poderá assegurar que a loja é gerida devidamente; que os procedimentos necessários de assegurar são escrupulosamente cumpridos nos diferentes períodos do dia e ainda que os recursos humanos estão devidamente adstritos às necessidades concretas da loja em cada período.*
- 1.3.27. *Como tal, segundo cremos, um horário que não tenha em consideração esta visão para a loja irá invariavelmente prejudicar o respetivo funcionamento e esvaziar de forma relevante o interesse das funções atribuídas a V. Exa.*
- 1.3.28. *E, em consequência, fixar o seu horário nos termos solicitados, só seria viável caso V. Exa. deixasse de desempenhar funções de gestão.*
- 1.3.29. *Como tal, é impraticável V. Exa. desempenhar as funções de gestão de loja, de segunda a sexta-feira, no horário fixo das 09h30 à 18h30.*
- 1.3.30. *Aliás, nem pode ser de outra forma, visto que não existe qualquer outro trabalhador que desempenhe funções de ... na loja.*
- 1.3.31. *Não menos importante é o facto de, caso as suas folgas fossem fixas ao fim de semana, implicaria que V. Exa, estivesse sempre ausente da loja, nos dias de maior faturação e maior movimento.*
- 1.3.32. *E, em consequência, em dias que as suas funções de gestão são indispensáveis.*
- 1.3.33. *Mais, definir o seu horário de trabalho das 09h30 às 18h30, faria com que V. Exa. também nunca estivesse presente no momento do fecho da loja, nunca acompanharia e controlaria os procedimentos de reposição de stock que ocorrem no final do dia de trabalho e que se*

*revelam fundamentais para garantir uma boa abertura da loja no dia seguinte.*

- 1.3.34.** *Ou seja, a responsável pelo bom funcionamento da loja, não estaria presente num dos momentos, em que uma vez mais, é indispensável a sua presença na loja.*
- 1.3.35.** *Em consequência, a Empresa seria forçada a contratar pelo menos mais um colaborador, para desempenhar funções de gestão, ao fim de semana e nos turnos de fecho da loja.*
- 1.3.36.** *Tal, implicaria a duplicação de custos, o que não é de todo aceitável.*
- 1.3.37.** *Aliás, nenhuma estrutura de loja, funciona com dois ...*
- 1.3.38.** *Portanto, as exigências de funcionamento do serviço acima expostas, tornam completamente inviável atribuir-lhe um turno fixo das 9h30 às 18h30, sob pena de causar evidentes e sérios transtornos no normal funcionamento do referido serviço.*
- 1.3.39.** *Mais, ao lhe ser atribuído o turno fixo das 09h30-18h30, de segunda a sexta-feira, implicaria que a loja ficasse com excesso de colaboradores nesse horário, quando nesse horário basta a presença de um colaborador.*
- 1.3.40.** *Em contrapartida, verificar-se-ia uma carência de colaboradores em horas que a loja mais necessita (ou seja, nos turnos de noite e fins de semana).*
- 1.3.41.** *Mais, o horário solicitado significaria que a ... nunca acompanharia a equipa de vendas entre as 18:30 e as 24:00, ou seja, exatamente no*

*período mais relevante para a loja em termos de vendas e, consequentemente, mais exigente para os recursos humanos da loja.*

**1.3.42.** *Aliás, não podemos deixar de notar que, atribuir um horário fixo à ..., representaria a sua desresponsabilização perante o resto da equipa.*

**1.3.43.** *E, faria com que a equipa deixasse de ser supervisionada nos turnos da noite e aos fins de semana. Bem como, levaria a que a ... deixasse de conhecer todos os colaboradores que trabalham na loja.*

**1.3.44.** *Não menos importante, atribuir-lhe o horário ora solicitado, implicaria uma discriminação dos restantes elementos da equipa, que por essa via, se viriam mais vezes escalados para o horário noturno e aos fins de semana.*

**1.3.45.** *Ou seja, atribuir o horário fixo nos termos solicitados, apenas seria possível numa loja com características distintas e sempre para funções distintas das de responsável máxima da loja.*

**1.3.46.** *Posto isto, com referência ao horário fixo solicitado, quer pela errada formulação e fundamentação do seu pedido, quer pelas exigências imperiosas de funcionamento referidas supra, e essencialmente pelo facto de V. Exa. ser a única ... do estabelecimento comercial em causa, tornam clara a impossibilidade de aceitação do V/ pedido.*

**1.3.47.** *Não obstante, dentro do possível, a Empresa tudo fará, para continuar a proporcionar-lhe as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal”.*



- 1.4. Em 30.12.2019, a requerente respondeu à entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“Acuso a vossa resposta datada de 19 de dezembro de 2019, o qual mereceu a minha especial atenção.*
- 1.4.2. *Contudo, não posso aceitar os vossos argumentos, que indeferem o meu pedido para trabalhar em regime de horário flexível.*
- 1.4.3. *Por se tratar de uma escola Pública, o horário existente é o de período de aulas e não qualquer outro, posto isto, o documento enviado é suficiente para esclarecer os horários da minha filha.*
- 1.4.4. *No que diz respeito às responsabilidades parentais, que junto envio, o mesmo não é cumprido pelo pai, que nunca está com a filha, simplesmente o incumpre.*
- 1.4.5. *Quanto ao meu cargo, como é do vosso conhecimento ele pode ser exercido no horário por mim pretendido, assim como outros funcionários da empresa, que beneficiam do horário flexível.*
- 1.4.6. *Conseguiria, trabalhar pelo menos até as 20h, se conseguisse um ATL, para ficar com minha filha, o que não será fácil para mim, mas poderia ser uma solução viável para ambas as partes e pelo menos uma folga fixa ao domingo para convívio com a menor, esta seria um hipótese que me traria bastantes dificuldades de gestão de vida pessoal, mas a única viável, de forma a ir ao encontro com as expectativas da empresa.*

- 1.4.7. *Sem prescindir, como é do vosso conhecimento, as minhas funções podem ser exercidas no horário por mim proposto sem qualquer prejuízo.*
- 1.4.8. *Face ao exposto espero que reconsiderem o proposto”.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º1 do Código do Trabalho (CT) 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 de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*
- 2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2. Para que o 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 de trabalho 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”.*

- 2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).
- 2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 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 diário”*.
- 2.2.1. Nos termos do n.º3 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”*.
- 2.2.2. O n.º4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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”*.

- 2.3. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”*, e que *“os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”*, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.4. Na verdade, a entidade empregadora, apresenta razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa demonstra quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, *“visto que não existe qualquer outro trabalhador que desempenhe funções de Store Manager (Gerente de Loja) na loja, como é o caso da trabalhadora.*

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2. O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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, do dever de 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, 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 05 DE FEVEREIRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**