

## **PARECER N.º 403/CITE/2021**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho  
Processo n.º CITE-FH/2114/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, por carta registada com aviso de receção datada de **21 de julho de 2021**, 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 a função de Supervisora na ...

**1.2.** A trabalhadora entregou o seu pedido à entidade patronal, no dia **09 de junho de 2021** (data manuscrita e aposta acima do carimbo da entidade patronal), solicitando, com relevo para o pedido, autorização para trabalhar em “(...) regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência (...)” ao filho menor que nasceu em 28 agosto 2020.

**1.3.** Alega a trabalhadora que o menor se encontra a frequentar “(...) a creche ‘...’ com o horário das 8h30 às 16h30(...)”, razão pela qual solicitou que o horário de trabalho diário fosse distribuído entre as 9h00 — 16h00, considerando que goza de dispensa para a amamentação de duas horas (entre as 16h00 e as 18h00) até que o bebé atinja os 12 meses. Mais declarou que o outro progenitor “(...) está impossibilitado de prestar esta mesma assistência devido à sua atividade profissional (...)” e ainda que “(...) o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.”

**1.4.** Do expediente remetido a esta Comissão consta igualmente um email enviado pela trabalhadora à entidade patronal, no dia **11 de junho de 2021**, no qual indica “segue em anexo o pedido de flexibilidade juntamente com as declarações”.

**1.5.** A entidade empregadora não junta, porém, os anexos deste email enviado pela trabalhadora, facto que, por não se reputar essencial e requisito legal de admissibilidade do pedido, ainda assim não obsta à apreciação do pedido.

**1.6.** No dia **15 de julho de 2021**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a sua resposta ao pedido formulado, manifestando a intenção de o recusar, e acusando a receção do mesmo no dia 29/06/2021, apesar de nele constar a data de 09/06/2021.

**1.7.** Naturalmente que a questão das datas se revela de crucial importância para a apreciação do pedido da trabalhadora, cumprindo antecipadamente referir que desconhece esta Comissão a forma de circulação dos documentos nos departamentos internos da entidade patronal, sendo certo que o pedido da trabalhadora está carimbado e assinado pela empregadora com menção manuscrita de ter sido recebido a 09 de junho de 2021, facto que não é contraditado pela entidade patronal que, apesar de referir que a receção só ocorreu a 29/06/2021, não impugna nem explica a assinatura sob carimbo do dia 09 de junho.

**1.8.** Valerá, por isso, quanto a nós, a data de entrega do pedido pela trabalhadora em 09 de junho de 2021.

**1.9.** Sobre este pedido da trabalhadora veio a entidade empregadora pronunciar-se no dia **15 de julho de 2021**, informando que o mesmo não poderia ser aceite.

**1.10.** A empregadora sustenta a **intenção de recusa** com base nas funções exercidas pela trabalhadora enquanto supervisora da ..., que detalhadamente descreve, e cuja categoria funcional refere como hierarquicamente superior aos demais operadores de loja (...).

**1.11.** Mais refere que, em termos de organização de horários, *a loja tem um horário de funcionamento das 06:00 às 24:00 horas, sendo que a equipa de supervisores trabalha em três (3) turnos rotativos, a saber: manhã (09h/18); intermédio (12h/21h); noite (15h/24h).*

**1.12.** *Esta equipa de supervisores é atualmente composta por 12 supervisores de loja, e caso o pedido da trabalhadora fosse aceite, a loja ficaria com 4 colaboradores com horário flexível e 2 com baixas prolongadas, o que resultaria que dos 12 elementos que compõem a equipa só 6 poderiam fazer noite (o que levaria a um desgaste e insatisfação enorme destes mesmos colaboradores que sistematicamente só poderão fazer horário intermédio e noite).*

**1.13.** A entidade empregadora refere ainda um pedido de horário flexível de outra supervisora na mesma loja que deu entrada “no mesmo dia”, e que apresenta como igualmente condicionante da sua decisão, porquanto em termos de funcionamento da equipa de supervisores, “(...)o ideal é que no turno da manhã estejam ao serviço 3 supervisores, no turno intermédio 1 supervisor e no noturno estejam 2 supervisores, pelo que “(...) perante o período temporal indicado por V. Exa., e a sua colega, caso o pedido fosse aceite, apenas poderiam ser incluídas no turno da manhã (das 9:00 às 18:00 horas) (...)”, “(...) o que obrigaria não só que os restantes seis (6) colegas trabalhassem em exclusivo no turno intermédio e nocturno (com as desvantagens a nível pessoal para cada um deles sobretudo por trabalharem quase em exclusivo no turno da noite) mas também a uma sobrecarga desnecessária de supervisores no turno da noite, só sendo possível em apenas um (1) dia da semana ter o turno da noite com dois (2) supervisores e chegando a ter quatro (4) e cinco (5) Supervisores num só turno da noite...isto quando o ideal é ter apenas dois (2) Supervisores no turno da noite (...)”.

**1.14.** Acresce ainda que, no entender da entidade empregadora, “(...) cada Supervisor tem direito a gozar vinte e dois (22) dias úteis de férias por ano e estão sujeitos a contingências várias (como questões de saúde, familiares, etc.) que podem fazer com que algum (s) tenha (m) por vezes de faltar ao trabalho.”

**1.15.** Tudo razões pelas quais “(...) entende a ... que, devido a exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que tem nas suas regras internas que a equipa de Supervisores deve assegurar os 3 horários fixos rotativos (Manhã, Intermédio e Noite) na proporção (3+1+2) supra indicados, não estão reunidas as condições para lhe assegurar o acesso ao direito à flexibilidade de horário.”

**1.16.** No dia **19 de julho de 2021**, trabalhadora requerente pronunciou-se relativamente à intenção de recusa da entidade empregadora, reiterando o pedido inicialmente apresentado, e alegando para o efeito que a “(...) a mesma não cumpre o disposto no art.º 57 n.º3, que estabelece 20 dias contados a partir da receção do pedido para a comunicação escrita da decisão. Assim, e no cumprimento do disposto no art.º 57 no a na sua alínea a) deve o pedido ser considerado aceite nos seus precisos termos, sob pena de ser considerado contraordenação grave, conforme o n.º10 do referido art.º 57.”

**1.17.** Nesta conformidade a trabalhadora reitera que o pedido foi apresentado na data de 09/06/2021, com entrega a 11/06/2021, e menciona, entre outros factos, que tendo em conta os argumentos apresentados na intenção de recusa existem quatro colaboradoras que praticam horários flexíveis “(...) em simultâneo, desde fevereiro de 2020 (embora com diferentes datas de início, que remonta a 2016), sem que em momento nenhum o funcionamento da loja tivesse sido comprometido ou houvesse turno da noite nenhum momento o funcionamento da loja tivesse sido qualquer dificuldade em garantir e assegurar a realização do turno da noite.(...)”.

**1.18.** Mais refere que o pedido apresentado se destina “(...) a formalizar a fase posterior, garantindo as necessidades de acompanhamento e assistência ao meu filho, e não representa nenhuma alteração prática na organização e planeamento dos horários da equipa de supervisores, que como referi desde fev.2020 é elaborado contemplando as necessidades das 4 colaboradoras, em simultâneo, como aliás pode ser aferido da consulta dos mapas do período referido. Relembro que de acordo com o disposto no art.º 212 n.º2 b) do CT, na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, devendo organizar os turnos, na medida do possível, de acordo com os interesses e preferências dos trabalhadores, como vertido no art.º 221 n.º2 do CT”.

Cumprir analisar,

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1** A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor

privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) 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 (...)”.

**2.3.** O **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se 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”.

**2.4.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

**2.5.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar** o pedido com fundamento em uma de duas situações: quando **alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta**, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou verificada que seja a **impossibilidade de substituir** o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

**2.6.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

**2.7.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo

estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

**2.8.** Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.9.** O pedido da trabalhadora aqui requerente, formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, encontra-se devidamente enquadrado e cumpre os requisitos de forma aí previstos, apresentando a amplitude que me melhor se coaduna com o exercício das suas responsabilidades familiares, deixando à entidade empregadora, a determinação dos concretos horários a cumprir, ou seja, deixando intocado o poder de esta determinar dentro dos limites indicados o concreto horário a cumprir em cada momento, nos termos do artigo 212º, nº1 do Código do Trabalho, pelo que se afigura legalmente admissível.

**2.10.** Analisada a documentação enviada pela entidade empregadora para instrução do processo verificamos que **tendo formulado o pedido em 9 de junho de 2021**, a trabalhadora só foi notificada da intenção de recusa por parte da empregadora **no dia 16 de julho de 2021**, datada de 15 de julho de 2021.

**2.11.** Dispõe a este respeito o nº 3 do artigo 57º do Código de Trabalho, no sentido de que *a entidade empregadora deve comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão, no prazo de vinte dias contados a partir da receção do pedido.*

**2.12.** Prazo que, tendo em conta a data de apresentação do pedido terminaria, neste caso particular, no dia **29 de junho de 2021**.

**2.13.** Nesta circunstância, determina o legislador, na alínea a) do nº 8 do artigo 57º do CT, que se deve considerar **aceite** o pedido do trabalhador quando o empregador não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.

**2.14.** Por via do que, em face dos elementos supra expostos e ao abrigo da referida alínea a) do n.º 8 daquele artigo 57.º, **o pedido da trabalhadora aqui requerente se deve considerar aceite nos seus precisos termos.**

### III – CONCLUSÃO

3.1. Desta forma, a **CITE** emite **parecer desfavorável** à recusa da entidade empregadora ..., relativo ao pedido de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera **aceite nos seus precisos termos**.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 18 DE AGOSTO DE 2021,  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM  
CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**